Der räumliche Geltungsbereich der Lohntarifierung.

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main.

Vorgelegt von

Dipl.-Kfm. Wolfgang Kuntze
aus Leipzig.

1937

Druck: Gebr. Gerhardt, Leipzig S 3.

Referent: Dr. Paul Arndt.
Korreferent: Prof. Dr. August Skalweit.

Tag der mündlichen Prüfung: 30. Juni 1936.

Meinen lieben Eltern in Dankbarkeit gewidmet.

Inhalt.

Meinem hochverehrten Lehrer, Herrn Prof. Dr. Paul Arndt, spreche ich auch an dieser Stelle für seine wertvollen Anregungen und Ratschläge, für die bereitwillige Unterstützung und das liebenswürdige Interesse, das er immer für die Arbeit zeigte, meinen verbindlichsten Dank aus.

Der Verfasser.

Abkürzungen.

T.	=	Tarif.
TV.	=	Tarifvertrag.
TO.	=	Tarifordnung.
TVO.	=	Tarifvertragsordnung.
FTV	=	Firmentarifvertrag.
OTV.	=	Ortstarifvertrag.
BTV.	=	Bezirkstarifvertrag.
LTV.	=	Landestarifvertrag.
RTV.	=	Reichstarifvertrag.
BO.	=	Betriebsordnung.
OTO.	=	Ortstarifordnung.
BTO.	=	Bezirkstarifordnung.
LTO.	=	Landestarifordung.
RTO.	=	Reichstarifordnung.
MTO.	=	Manteltarifordnung.
SH.	=	Sonderheft.
RArb.Bl.	=	Reichsarbeitsblatt.
RArb.M.	=	Reichsarbeitsminister (-ministerium).
VbE.	=	Verbindlichkeitserklärung.
AVb.E.	=	Allgemeinverbindlichkeitserklärung.
vb.	=	verbindlich.
avb.	=	allgemeinverbindlich.
AOG.	=	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
VDA.	=	Vereinigung d. Deutsch. Arbeitgeberverbände.
Tr.d.Arb.	=	Treuhänder der Arbeit.
DHV.	=	Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband.
GDA.	=	Gewerkschaftsbund der Angestellten.

Literatur-Verzeichnis.

A. Bücher.

Achenbach, E.: Art. „Tariflöhne und Großhandelspreise", Der Arbeitgeber, 1929, S. 607.
Adams, E.: Bezirkstarif oder Branchentarif, Honnef 1933.
Arndt, P.: Art. „Arbeitslohn" im Handwörterbuch des Kaufm. (Bott.), Bd. 1, S. 156.
— Heimarbeiterelend in Deutschland, Jena 1927.
— Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit, Jena 1922.
— Der Schutz der nationalen Arbeit, 2. Aufl., Jena 1925.
— Lohngesetz und Lohntarif, Frankfurt a. M. 1926.
v. Borsig, E.: Industrie und Sozialpolitik, Berlin 1924.
Brauer, Th.: Krisis der Gewerkschaften, Jena 1924.
— Die moderne Gewerkschaftsbewegung, Jena 1920.
— Lohnpolitik in der Nachkriegszeit, Jena 1922.
Braun, A.: Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften, Stuttgart 1908.
Brauns, H.: Lohnpolitik, München-Gladbach 1921.
D. H. V.: Tarifelastizität und Schlichtungswesen, Hamburg.
Dietzel, H.: Das Produzenteninteresse der Arbeiter und die Handelsfreiheit, Jena 1903.
— Vom Lehrwert der Wertlehre und vom Grundfehler der Marx'schen Verteilungslehre, Leipzig 1921.
Fedisch, R.: Art. „Tarifvertrag" im Handwörterbuch des Kfm. (Bott.), Band 5, S. 553 ff.
— Tarifvertragspolitik und Arbeitsgemeinschaft, Hamburg 1925.
— Berufsständige Gehaltspolitik, Hamburg 1930.
Fetzer, H.: Die Abstufungen der Löhne in der bayer. Industrie. Höchstadt a. d. Aisch 1931.
Feller, A.: Der Tarifvertrag in seinen Wirkungen auf die Lohnbildung, Frankfurt a. M. 1925.
Fricke, R.: Konjunktur und Einkommen, Halberstadt 1927.
Fritz, R.: Die Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag, Würzburg 1931.
Geldmacher, E.: Art. „Der Weg ins Freie", Rhein.-Westf.-Zeitung vom 25. 6. 1931.
— Das Ende der Deutschen Wirtschaft?, Leipzig 1931.
Giesberts-Sitzler: Kommentar zur TVO., Berlin 1919.
Gothein, G.: Der große Irrtum der deutschen Lohnpolitik, Berlin 1929.
Hoeniger: Kommentar des Arbeitsrechts (15. Aufl.), Mannheim 1930.
Hitler, A.: Mein Kampf, München 1934.
Hoff, E.: Entstehung und Bedeutung des Tarifvertragsgedankens, Düsseldorf 1925.
Huek, H.: „Das Tarifrecht" im Handbuch des Arbeitsrechts. III, S. 39 ff.

Imle, F.: Gewerbliche Friedensdokumente, Jena 1905.
— Die TV. zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland, Jena 1907.
Kaskel, W.: Hauptfragen des Tarifrechts, Berlin 1927.
Kleinschmitt, E.: Art.: „Ziele der gewerkschaftlichen Lohnpolitik", Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1924, S. 794.
Mamroth, K.: Gewerkschaftlicher Konstitutionalismus, Jena 1911.
Lindemann, H.: Der Kampf gegen den TV., Halle 1933.
Molle, F.: Das Eichsfeld als Ausgangsbezirk für Arbeiterwanderungen, Halberstadt 1925.
Müller, J.: Der Mitteldeutsche Industriebezirk, Jena 1927.
Mansfeld-Pohl: Kommentar zur Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin 1935.
Schaeffer, C.: Arbeitsrecht, Leipzig 1928.
Schmelzer: Tarifgemeinschaften, Leipzig 1906.
Schüller: Art. „Die Ansprüche der Arbeiter", Arch. f. Soz. XXXIX, S. 48.
Sinzheimer, H.: Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927.
Soecknick, M.: Die Entwicklung der Reallöhne in der Nachkriegszeit, Jena 1927.
Strauß, F.: Theorie der örtlichen Lohnunterschiede, Nassau 1929.
Tänzler, F.: Die deutschen Arbeitgeberverbände 1904—1929, Berlin 1929.
Theodoresko, H.: Die Entwicklung der deutschen Industrielöhne nach dem Kriege unter dem Einfluß der lohngestaltenden Faktoren, Berlin 1930.
Thomas, H.: Lohnpolitik als Konjunkturpolitik, Berlin 1928.
Voigt, A.: Das wirtschaftsfriedliche Manifest, Berlin 1921.
Weber, A.: Art. „Arbeitskämpfe" i. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Band 1, S. 765. (1923.)
Weil, P.: Die AvbE. von TV., Heidelberg 1926.
Wilms, H.: Die Auswirkungen der TV. auf die wirtschaftlichen Betriebe, Bottrop 1933.
Witzleben, W.: Der TV. für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie, Berlin 1926.
Zimmermann, W.: Arbeitstarifverträge, Jena 1908.
— Art. „TV." i. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Band 8, S. 1 ff.
Zwiedineck: Art. „Lohngestaltung" i. Grundriß der Sozialök., 1. Teil, S. 342 f.

B. Zeitschriften.

Der Arbeitgeber	(Jahrgang 1925—1935)
Der Bergbauangestellte	(„ 1928—1933)
Deutsche Handelswacht (DHV., Hbg.)	(„ 1924—1933)
Deutscher Reichsanzeiger	(„ 1925—1935)
GDA. (Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten	(„ 1925—1932)
Die Heimarbeiterin	(„ 1927—1933)
Kaufmann in Wirtschaft und Recht	(„ 1925—1933)
Quarterly Journal of economics . .	(„ 1927—1931)
Reichsarbeitsblatt	(„ 1924—1935)
Das Schlichtungswesen	(„ 1926—1933)
Soziale Praxis	(„ 1925—1935)
Wirtschaft und Technik	(„ 1926—1933)
Mitteilungen des Treuhänders der Arbeit für den Wirtschaftsbezirk Sachsen	(„ 1934—1936)
Wirtschaft und Statistik	(„ 1928—1935)

C. Sonstige Literatur.

Frankfurter Zeitung (Jahrgang 1928—1934).

Leipziger Neueste Nachrichten (Jg. 1928—1935).

Neue Leipziger Zeitung (Jg. 1928—1933).

Leipziger Tageszeitung (Jg. 1931—1935).

Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes i. RArb.Bl. 1921, Nr. 13.

Schlichtungsverordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten v. 23. 9. 1918.

Protokoll der Verhandlungen des 3. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands. (1890.)

Arbeitstarifverträge. (Verhandlungen der Ortsgruppe Berlin der Ges. für soziale Reform am 28. 10. 1907.) Jena 1908.

Berliner Enquête der Kaufmannschaft, 1907.

Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. Nov. 1918. — Satzung.

Wages changes in various countries 1914—1922, Genf 1923. (Internationales Arbeitsamt, Genf.) —

Internationales Jahrbuch der Sozialpolitik, Genf 1931.

Denkschrift des RArbMin. über die deutsche Sozialpolitik von 1918—1928, Berlin 1929.

Geschäftsbericht des Zentralausschusses Leipziger Arbeitgeberverbände für 1929, Leipzig 1930.

Geschäftsberichte der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1920 bis 1930 und 1931—1932.

Geschäftsbericht des Zentralvb. der Dachdecker Deutschlands 1928 29 und 1930—31, Frankfurt a. M. 1931.

Jahresberichte des GDA. von 1927—1932.

Rechenschaftsberichte des DHV. von 1926—1932.

Nr. 7: Die TV. am Ende des Jahres 1912, Berlin 1913.

„ 8: Die Verbände der Arbeitgeber, Angestellten und Arbeiter im Jahre

Sonderhefte zum RArb.Bl.:

1912, Berlin 1914.

„ 10: Die TV. am Ende des Jahres 1913, Berlin 1914.

„ 13: Die Verbände der Arbeitgeber, Angestellten und Arbeiter im Jahre 1914, Berlin 1916.

„ 23: Die TV. im D. Reich am Ende des Jahres 1919, Berlin 1921.

„ 38: Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Arbeitsschutz, Berlin 1927.

„ 43: Die TV. im Deutschen Reich am 1. Jan. 1927, Berlin 1928.

„ 47: Die TV. im Deutschen Reich am 1. Jan. 1928, Berlin 1929.

„ 55: Die TV. im Deutschen Reich am 1. Jan. 1929, Berlin 1930.

„ 57: Die TV. im Deutschen Reich am 1. Jan. 1931, Berlin 1932. (Angestellte.)

„ 58: Die TV. im Deutschen Reich am 1. Jan. 1931, Berlin 1932. (Arbeiter.)

Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich, Berlin 1935, für das Jahr 1934.

Beiträge zur Arbeiterstatistik: (Kais. Stat. Amt, Berlin).

Nr. 3—5: Der TV. im Deutschen Reich, Berlin 1906.

„ 8: Die Weiterbildung des TV. im Deutschen Reich, Berlin 1908.

Notverordnung vom 8. Dez. 1931. (Vierte Verordnung des Reichspräs. zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen.) —

Urteile von Landgerichten, des Reichsgerichts, der Arbeitsgerichtsbehörden.

Ca. 1700 verschiedene Tarifverträge Deutschlands. (TV. bzw. TO.)

Ca. 50 verschiedene Tarifverträge des Auslandes.

I. Einleitung.

1. Problemstellung.

Bis zur national-sozialistischen Revolution erfolgte jahrzehntelang die überbetriebliche Regelung der Arbeitsverhältnisse durch TV. Erst durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Januar 1934 sind die Tarif v e r t r ä g e durch Tarif o r d n u n g e n ersetzt.

Der Verfasser stellt sich die Aufgabe, das Tarifgebiet und die wirtschaftlichen Wirkungen des TV. bzw. der TO. in räumlicher Hinsicht zu untersuchen.

2. Begriff, Wesen und Zweck des TV. und der TO.

Von den kollektiven Vereinbarungen über die Arbeitsverhältnisse hat der TV. eine überragende Bedeutung gewonnen. Er ist ein schriftlicher Vertrag, durch den die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern einerseits und zwischen einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von solchen andererseits geregelt werden. Die TV. regelten den Inhalt der von ihnen erfaßten Arbeitsverträge, nicht aber deren Abschluß.

Zimmermann bezeichnete 1907 den TV. als „das wichtigste Stück deutscher Sozialpolitik [1])".

Bis zur national-sozialistischen Revolution schlossen die beiderseitigen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifliche Vereinbarungen ab. Dabei wurde stets angenommen, daß der Tarifabschluß durch die „Beteiligten" den Bedürfnissen der Unternehmer, Arbeiter und Angestellten am besten entsprochen werden könnte. Daß diese Annahmen falsch waren, hat die Praxis gelehrt.

Unterdessen ist die Tarifhoheit der Koalitionen beseitigt, die Koalitionen selbst sind restlos vernichtet worden. Der Klassenkampf ist aus dem wirtschaftlichen Leben ausgeschaltet. Immer weiter drängt die national-sozialistische Weltanschauung zur Gestaltung. Die Festsetzung von TO., die die TV. ablösen, obliegt den Treuhändern der Arbeit.

---

[1]) Arbeitstarifverträge. (Verhandlungen der Ortsgruppe Berlin der Gesellschaft für soziale Reform am 28. Okt. 1907), Jena 1908, S. 62.

„Die TO. ist eine von einer staatlichen Stelle (dem Treuhänder der Arbeit) schriftlich erlassene und ordnungsmäßig bekannt gemachte Rechtsverordnung, durch die für die Regelung von Arbeitsverhältnissen einer Gruppe von Betrieben Mindestbedingungen rechtsverbindlich festgesetzt werden [2])." Sie ist also die neue Form der überbetrieblichen Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Damit ist durch die Ausschaltung der Berufsvereinigungen jenem ebenso zeitraubenden wie würdelosen Schachern um die Arbeitsbedingungen ein Ende gemacht und allen klassenkämpferischen Bestrebungen von vornherein der Boden entzogen.

Es kann demnach nicht zweifelhaft sein, daß die TO. ein einseitiger öffentlich-rechtlicher Staatsakt ist. Die selbstverständliche Konsequenz der vom Staat gesetzten TO. ist ihr öffentlich-rechtlicher Schutz.

Die TO. stellt die Übertragung des nat.-soz. Führerprinzips aus der politischen und militärischen Ebene auf rein wirtschaftliche und soziale Vorgänge dar. Das AOG. gibt die Tendenz der neuen Sozialpolitik an. Daher hat die nat.-soz. Reichsregierung die bisherigen T.-Verträge durch die dem neuen Sozialsystem gemäßen T.-Ordnungen ersetzt. Aus praktischen Gründen gelten aber die alten TV. zunächst als TO. solange weiter, bis der Treuhänder der Arbeit sie durch neue TO. ersetzt bzw. ergänzt.

3. Der persönliche und berufliche Geltungsbereich des TV. und der TO.

Für jeden TV. ist ein persönlicher, beruflicher, zeitlicher und räumlicher Geltungsbereich festzusetzen.

Wir wenden uns zunächst dem Personenkreis des TV. zu und wollen die Personen, für welche die Tarifnormen gelten, feststellen.

Nach dem früheren Recht erstreckte sich der persönliche Geltungsbereich eines TV. zunächst auf „Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des TV. oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen waren oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den TV. abgeschlossen hatten". (TVO. § 1, Abs. 2.)

Außerdem gab es nicht oder anders organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der gewöhnliche TV. nicht galt. Diese sogenannten „Außenseiter" konnten durch die behördliche AVbE. erfaßt werden, die unter bestimmten materiellen und formellen Voraussetzungen durch den RArbM. oder das RArbM. ausgesprochen wurde.

In zunehmendem Maße wurde in den letzten Jahren von der Möglichkeit, TV., die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eines

[2]) Mansfeld-Pohl: „Die Ordnung der nationalen Arbeit", S. 357.

Berufskreises in einem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt hatten, für allgemeinverbindlich zu erklären, Gebrauch gemacht.

Beim Erlaß einer TO bestimmt der Treuhänder, für welche Personen und Betriebe sie gelten soll. Jede TO. muß die Angabe des Berufskreises enthalten, dessen Arbeitsverhältnisse sie rechtsverbindlich regeln will und ausdrücklich und klar bestimmen, für welche Arten von Betrieben sie gilt. Durch diese notwendige Abgrenzung des beruflichen Geltungsbereiches werden viele Streitigkeiten ausgeschlossen, die sich daraus ergaben, daß zahlreiche TV. nur berufsbestimmt waren.

Räumlich betrachtet werden alle Betriebe der betr. Branche erfaßt. Daher gibt es seit Erlaß des AOG. keine „Außenseiter" und keine AVbE. von Tarifen mehr.

Wir wollen uns noch einen Gesamtüberblick über den persönlichen Geltungsbereich der TV. verschaffen, und uns zunächst noch kurz mit der Verbreitung des TV. beschäftigen [3]). Aus der Tabelle ergibt sich die erhöhte Bedeutung des Tarifvertragswesens nach dem Kriege.

Die Verbreitung des TV. in Deutschland [3]).

Jahr		Tarif-verträge	für Betriebe	mit beschäftigten Personen überhaupt	darunter weibl.
Ende	1905	1 577	—	477 000	—
„	1907	5 342	111 050	947 564	—
„	1910	8 293	173 727	1 361 086	—
„	1912	10 739	159 930	1 574 285	—
„	1913	10 885	143 088	1 398 597	—
„	1914	10 840	143 650	1 395 723	—
„	1915	10 171	121 697	943 442	—
„	1916	9 435	104 179	740 074	—
„	1917	8 854	91 313	905 670	—
„	1918	7 819	107 503	1 127 690	—
„	1919	11 009	272 251	5 986 475	—
„	1920	11 624	434 504	9 561 323	1 665 115
„	1921	11 488	697 476	12 882 874	2 729 788
„	1922	10 768	890 237	14 261 106	3 161 268
1. Jan.	1924	8 790	812 671	13 135 384	3 039 205
„	1925	7 099	785 945	11 904 159	2 959 489
„	1926	7 533	788 755	11 140 521	2 878 882
„	1927	7 490	807 300	10 970 120	2 726 628
„	1928	8 178	912 006	12 267 440	3 006 796
„	1929 [4])	8 925	997 977	12 276 060	2 920 586
„	1930 [5])	—	—	—	—
„	1931 [6])	9 115	1 070 997	12 006 225	3 124 993

[3]) Amtliche Erhebungen finden seit 1905 statt.

[4]) Die TV. im Deutschen Reiche am 1. Jan. 1927, 1. Teil, S. 4. — Die TV. im Deutschen Reiche am 1. Jan. 1929, 1. Teil, S. 5.

Wir hatten in Deutschland, wie wir vorstehender amtlicher Übersicht entnehmen,

am 1. Januar 1914:

rd. 11 000 TV. f. 150 000 Btr. m. 1,4 Mill. Arbn.

am 1. Januar 1931:

rd. 9 100 TV. f. 1 100 000 Btr. m. 12,— Mill. Arbn.

Es gab am 1. Januar **1931** im Vergleich zur Vorkriegszeit weniger TV. (./. 20 %). Es spiegelt sich hierin die Konzentrationsbewegung wieder, da immer mehr Reichs- und Bezirkstarife an die Stelle zahlreicher Orts- und Firmen-TV. traten. Dagegen läßt sich eine bedeutende Zunahme bei den tarifunterworfenen Betrieben und Arbeitnehmern feststellen. Heute stehen mehr als siebenmal soviel Betriebe unter TV., die das Neunfache an Personen im Vergleich zu früher beschäftigen. Vor dem Kriege standen noch nicht ein Zehntel aller deutschen Arbeitnehmer unter TV., 1931 dagegen ca. 75 % [7]).

Ein Bild von der starken Ausdehnung des Machtbereiches des einzelnen TV. seit der Vorkriegszeit ist aus nachstehender Tabelle ersichtlich.

Es entfielen auf einen TV. im Durchschnitt[8]):

Jahr	Betriebe	Personen
Ende 1907	20,8	182,4
„ 1909	20,9	186,4
„ 1910	20,9	164,1
„ 1913	13,1	128,5
„ 1918	13,7	144,2
„ 1919	24,7	543,8
„ 1920	37,4	822,6
„ 1921	60,7	1 121,4
„ 1922	82,7	1 324,4
Anfang 1924	92,5	1 494,4
„ 1925	110,7	1 676,9
„ 1926	104,7	1 478,9
„ 1927	107,8	1 464,6
„ 1928	111,5	1 500,0
„ 1929	111,8	1 375.5
„ 1931	117,5	1 316,5

5) „Infolge der im Laufe des Jahres 1930 vorgenommenen Umgestaltung der Tarifstatistik ist von einer Veröffentlichung über die TV. nach dem Stande vom 1. Jan. 1930 abgesehen worden."

(Lt. Schr. des Stat. Reichsamtes, Berlin v. 21. Dez. 1930 an den Verfasser.)

6) Die TV. für die Angestellten im Deutschen Reich am 1. Jan. 1931, 1. Teil, S. 7. Die TV. für die Arbeiter im D. Reich am 1. Jan. 1931, 1. Teil, S. 6.

7) „Nach einer Mitteilung des RArbM. an das Internationale Arbeitsamt des Völkerbundes in Genf werden in Deutschland gegenwärtig 75 % aller Gehälter und Löhne durch TV. festgesetzt". Vgl. Internationales Arbeitsamt „Internat. Jahrbuch der Sozialpolitik", Genf 1931, S. 548.

8) Berechnet auf Grund der geschichtlichen Übersicht S. 3.

Auch in diesen Zahlen spiegelt sich der Fortschritt des Tarifwesens seit 1914 wieder.

Während ein TV. vor dem Kriege im Durchschnitt niemals mehr als 21 Betriebe umfaßte, regelt er seit 1931 die Arbeitsbedingungen durchschnittlich in fast 118 Betrieben. Der Machtbereich des einzelnen TV. hat sich also außerordentlich entwickelt. Noch viel mehr aber ist die Zahl der von einem TV. erfaßten Arbeitnehmer gestiegen, nämlich von 182 Arbeitnehmern Ende 1907 auf 1 316 Anfang 1931, ein Zeichen für das Eindringen des TV. in die Großbetriebe im Laufe der Nachkriegszeit.

Stellen wir noch kurz die TV. der Arbeiter denen der Angestellten gegenüber, so ergibt sich folgendes:

Unter Tarifverträgen standen am 1. Januar 1931 [9]).

Arbeiter	7 548 535
Arbeiterinnen	2 511 450
Arbeiter zusammen . . .	10 059 985
Männliche Angestellte . .	1 297 166
Weibliche Angestellte . .	593 089
Angestellte zusammen . .	1 890 255
Männliche Personen . .	8 845 701
Weibliche Personen . . .	3 104 539
Arbeitnehmer zusammen .	11 950 240

4. Der zeitliche Geltungsbereich des TV. und der TO.

Die Tarifdauer muß ebenfalls aus der TO. selbst mit genügender Klarheit hervorgehen. Wir müssen den Tag des Infrafttretens der TO. von dem ihrer Veröffentlichung im RArbBl. unterscheiden. Beide Zeitpunkte können zusammentreffen, können aber auch getrennt liegen. Der Treuhänder der Arbeit hat stets den Zeitpunkt zu bestimmen, von dem an die TO. wirken soll.

Die Beendigung der TO. kann verschieden erfolgen.

Für bestimmte Zeit verordnete TO. laufen automatisch ab. Anderenfalls gelten die TO. solange, bis sie ordnungsmäßig wieder aufgehoben sind. „Ihre Aufhebung wird insbesondere dann erfolgen, wenn die TO. nicht mehr den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen entspricht oder bei ihrem Erlasse zu Unrecht das Vorliegen der sachlichen Voraussetzungen angenommen wurde [10])."

Es ist zu erwähnen, daß alle TV., die früher von den Tarifparteien abgeschlossen wurden, nach dem 30. Januar **1933** bis auf weiteres so lange als TO. weitergelten, bis sie der Treuhänder der Arbeit aufhebt.

[9]) Die TV. für die Arbeiter im Deutschen Reich am 1. Jan. 31, 1. T., S. 6. — Die TV. für die Angestellten im Deutschen Reich am 1. Jan. 31, 1. T., S. 7.

Das trifft auch dann zu, falls die damals vereinbarte Tarifdauer unterdessen abgelaufen ist.

II. Der räumliche Geltungsbereich des TV. und der TO.

(Das Tarifgebiet.)

1. Allgemeines.

Die Reichsregierung unter Führung Adolf Hitlers hat die bisherigen TV. durch die dem neuen Sozialsystem gemäßen TO. ersetzt, was aber praktisch zunächst die Verlängerung der bestehenden TV. unter anderem Namen bedeutet. Die Praxis zeigt, daß die Treuhänder der Arbeit die bisherigen Tarifgebiete im allgemeinen beibehalten.

Es ist historisch zu untersuchen, durch welche Ursachen die verschiedenen Tarifgebiete entstanden sind.

Jeder Tarif gilt regelmäßig nur für ein bestimmtes Gebiet, um dessen räumliche Begrenzung früher oft gestritten wurde. Entscheidend hierfür war der Wille der Vertragsparteien. Sie konnten nach Ablauf des Vertrages jederzeit das Tarifgebiet abändern, erweitern oder verkleinern, wie sie es für vorteilhaft hielten, was in der Praxis öfter vorkam.

Damit Mißverständnisse und Streitigkeiten vermieden werden, muß das Tarifgebiet genau festgelegt sein. In den meisten Fällen wurde der Umfang des Geltungsgebietes von den Tarifparteien ausdrücklich in dem TV. angegeben. Das war schon deshalb erforderlich, weil § 2 TVO. für den Fall der AvbE. das Vorhandensein eines bestimmten räumlichen Geltungsbereiches voraussetzte. Trotzdem wurde das Tarifgebiet bedauerlicherweise manchmal nicht genau abgegrenzt [11]). War eine ausdrückliche Bestimmung über das Tarifgebiet im TV. nicht vorzufinden, so mußte der räumliche Geltungsbereich aus den näheren Umständen ermittelt werden. Hatte z. B. der Abschluß eines TV. zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eines Ortes stattgefunden, so erstreckte sich seine Gültigkeit im Zweifel ebenfalls nur auf den betreffenden Ort. Einen Anhalt gab häufig das Gebiet, innerhalb dessen die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung wirksam war. Es lag auf der Hand, daß, falls beide Vereinigungen einen verschieden großen Wirkungskreis hatten, der TV. nur für den engeren Bereich abgeschlossen werden konnte.

Die Grenzen der Tarifgebiete decken sich sehr selten mit den

---

[10]) Mansfeld-Pohl: „Die Ordnung der nationalen Arbeit", (Kommentar) S. 374.

[11]) Ein TV. für das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe mit dem Geltungsbereich „Norddeutschland". (Vgl. „Die TV. im Deutschen Reich am 1. Jan. 1927", 2. Teil, S. 7.)

politischen der einzelnen deutschen Länder bzw. ihren Verwaltungsbezirken. Es gab in der Nachkriegszeit sogar TV., die in entrissene Gebiete, z. B. in den sogenannten Freistaat Danzig übergriffen. In erster Linie bestimmen wirtschaftliche Gesichtspunkte die Abgrenzung des Tarifgebietes. Es ist zu begrüßen, daß sich der Tarif in den meisten Fällen nicht nach unseren überholten zwischenstaatlichen Grenzen richtet, sondern sich den Erfordernissen der Wirtschaft anpaßt. Die zusammenhängenden Wirtschaftsgebiete gehen in Deutschland vielfach, bedingt durch die geographische Lage, die bestehenden Verkehrswege, Bodenschätze, größere Städte u. a. m. über die politischen Grenzen der ehemaligen Länder und Provinzen hinaus. Der Standort von Handel und Industrie, die Betriebsgröße, die Tariffähigkeit und Aktivlegitimation der Unternehmerverbände und Gewerkschaften, die Zwangsgrenzen Deutschlands nach dem Kriege, die Abtrennung und Besetzung deutscher Gebiete beeinflussen die Festsetzung des Tarifgebietes ebenfalls. Oft hängt auch die Größe des räumlichen Geltungsbereiches von Zufälligkeiten ab. Kurz nach dem Kriege faßte man teilweise tariflose Gebiete willkürlich zusammen, ohne die wirtschaftlichen Verhältnisse eingehend zu prüfen.

Nachdem wir die allgemeinen Ursachen der verschiedenen Abgrenzung des Tarifgebietes gestreift haben, kommen wir zur systematischen Betrachtung der einzelnen Arten.

Nach der Größe des Tarifgebietes wollen wir

1. Firmen-Tarifverträge (FTV.),
2. Orts-Tarifverträge (OTV.),
3. Bezirks-Tarifverträge (BTV.),
4. Reichs-Tarifverträge (RTV.)

unterscheiden. Diese Tarife mit den verschiedensten Tarifgebieten können einen, mehrere oder alle Geschäftszweige umfassen. Der Verfasser konnte feststellen, wie die systematische Untersuchung noch bestätigen wird, daß die meisten

FTV.)
OTV.) fachliche oder gemischt-fachliche Vereinbarungen [12]),
BTV.)
LTV. fast nur fachliche Vereinbarungen [13]),
RTV. nur fachliche Vereinbarungen

waren. Wir wollen diese nunmehr einer kritischen Betrachtung unterziehen. Nachstehende Übersichten sollen der Ausgangspunkt unserer Untersuchung sein.

[12]) Fachliche Vereinbarungen regeln die Arbeitsverhältnisse innerhalb einer Branche.
Gemischt-fachliche Vereinbarungen setzen die Arbeitsverhältnisse mehrerer, meist beruflich verwandter Branchen fest.

[13]) LTV. (Landestarifverträge) sind TV., deren Geltungsbereich (Bezirk) ein „Land“ war.

Die Tarifverträge am 31. Dezember 1912

	Gewerbe-Gruppen	auf Firmen TV.	für Betr.	mit besch. Pers.	Ihre … TV.
1./2.	Landwirtschaft, Gärtnerei, Tierzucht . . .	81	153	1 112	3
3.	Bergbau usw., Torfgräberei	3	3	77	—
4.	Industrie der Steine und Erden	509	2 270	36 105	51
5./6.	Metallverarbeitung, Maschinen	1 067	2 932	98 112	155
7.	Chemische Industrie	57	62	5 172	4
8.	Industrie für forstwirtschaftl. Nebenprodukte	50	54	3 883	4
9.	Textilindustrie	195	275	12 691	4
10.	Papierindustrie	117	533	12 486	34
11.	Lederindustrie	185	659	9 590	44
12.	Industrie der Holz- und Schnitzstoffgewerbe	906	2 877	47 266	229
13.	Industrie der Nahrungsmittel	2 056	7 195	73 509	81
14.	Bekleidungsgewerbe	394	2 766	21 506	278
15.	Reinigungsgewerbe	94	1 656	3 312	6
16.	Baugewerbe	955	5 584	44 830	399
17.	Polygraphisches Gewerbe	58	120	1 300	11
19.	Handelsgewerbe	598	1 149	26 530	28
21.	Verkehrsgewerbe	266	1 402	18 144	43
22.	Gast- und Schankwirtschaften	198	269	3 085	11
23.	Musik, Theater usw.	12	44	303	—
24.	Sonstiges . . . . ,	8	8	62	1
	Summe:	7 809	30 011	419 075	1 386

Die Tarifverträge am 1. Januar 1929

	Gewerbe-Gruppen	auf Firmen TV.	für Betr.	mit besch. Pers.	Ihre … TV.
1.	Landwirtschaft, Gärtnerei, Tierzucht . . .	53	113	5 345	10
2.	Forstwirtschaft, Fischerei	31	48	2 574	5
3.	Bergbau, Salinenwesen	49	60	17 632	2
4.	Industrie der Steine und Erden	405	625	56 830	38
5.	Eisen- und Metallgewinnung	48	56	56 667	4
6.	Eisen-, Stahl- und Metallwaren	103	197	19 564	222
7.	Maschinen- und Apparatebau usw. . . .	147	243	29 725	38
8.	Elektrische Industrie, Feinmechanik . . .	29	58	8 153	38
9.	Chemische Industrie	31	38	4 709	2
10.	Textilindustrie	115	162	29 591	37
11.	Papierindustrie u. Vervielfältigungs-Gew.	87	117	15 869	25
12.	Leder- und Linoleum-Industrie	44	64	4 633	22
13.	Kautschuk- und Asbest-Industrie	12	13	1 207	2
14.	Holz- und Schnitzstoff-Gewerbe	1 83	302	17 600	73
15.	Musikinstrumenten- u. Spielwaren-Industrie	12	20	1 743	3
16.	Nahrungs- und Genußmittel-Gewerbe . .	715	1 155	48 435	203
17.	Bekleidungsgewerbe	206	1 076	17 962	233
18.	Baugewerbe	40	136	3 251	736
19.	Wasser-, Gas- und Elektrizität	84	179	12 881	25
20.	Handelsgewerbe	408	1 141	48 761	298
21.	Versicherungswesen	30	58	3 814	2
22.	Verkehrswesen	155	339	44 026	120
23.	Gast- und Schankwirtschafts-Gewerbe . . .	9	9	4 164	45
24.	Theater-, Musik- und Sport-Gewerbe . .	95	211	2 950	20
25.	Gewerblich betriebener Unterricht	6	27	262	—
26.	Gesundheitswesen usw.	89	144	6 913	19
27.	Sonstiges	77	637	22 628	267
	Summe:	3 263	7 228	487 889	2 489

[14]) Die TV. am Ende des Jahres 1912, 2. Teil, S. 26/7.

nach Art und Umfang ihres Geltungsbereiches [14]).

Geltung erstreckte sich auf einem Ort		auf einen Bezirk			auf das Deutsche Reich			Zusammen	Gewerbe-Gruppen
für Betr.	mit besch. Pers.	TV.	für Betr.	für besch. Pers.	TV.	für Betr.	mit besch. Pers.		
37	1 779	6	342	1 352	—	—	—	90	1./2.
—	—	—	—	—	—	—	—	3	3.
450	4 076	50	1 280	19 347	—	—	—	610	4.
6 835	42 491	67	7 909	—	—	—	—	1 291	5./6.
4	642	—	—	—	—	—	—	61	7.
6	402	—	—	—	—	—	—	54	8.
48	1 040	7	254	2 164	—	—	—	206	9.
898	7 401	15	1 061	21 152	—	—	—	166	10.
1 590	6 137	16	2 593	16 330	—	—	—	245	11.
5 575	37 797	129	10 460	70 446	—	—	—	1 264	12.
3 374	8 048	29	1 000	36 217	1	185	2 510	2 167	13.
13 350	102 063	47	3 800	16 198	—	—	—	719	14.
499	518	4	223	1 734	—	—	—	104	15.
10 177	46 141	1 111	41 203	505 084	1	16	218	2 466	16.
407	3 375	5	760	9 060	6	8 436	71 584	80	17.
1 229	6 026	9	154	4 384	2	191	2 133	637	19.
1 536	14 210	27	2 290	27 241	—	—	—	336	21.
545	1 377	9	782	1 712	—	—	—	218	22.
—	—	—	—	—	—	—	—	12	23.
7	168	—	—	—	1	411	4 500	10	24.
46 567	283 291	1 533	74 113	790 974	11	9 239	80 945	10 739	

nach Art und Umfang ihres Geltungsbereiches [15]).

195	3 863	198	246 780	1 489 399	—	—	—	261	1.
5	182	32	11 474	282 201	—	—	—	68	2.
9	758	49	1 968	809 091	2	130	23 693	102	3.
511	5 934	225	8 923	240 473	7	2 179	193 271	675	4.
32	2 420	16	1 630	516 241	—	—	—	68	5.
8 299	117 655	231	31 760	1 369 133	—	—	—	556	6.
470	10 599	58	4 457	161 154	—	—	—	243	7.
1 671	10 148	44	4 787	63 946	1	190	2 010	112	8.
6	446	43	3 509	260 929	1	—	573	77	9.
634	13 447	132	24 509	863 482	—	—	—	284	10.
725	4 089	62	3 114	123 999	13	25 118	222 737	187	11.
267	3 506	41	2 609	47 625	1	232	2 000	108	12.
17	19 208	3	79	4 847	—	—	—	17	13.
1 111	13 355	134	23 737	217 460	2	12 908	119 565	392	14.
27	438	14	1 741	33 286	—	—	—	29	15.
18 237	35 547	351	65 099	367 264	5	4 792	82 190	1 274	16.
9 492	50 210	121	22 102	136 396	13	20 404	244 647	573	17.
35 675	112 021	355	72 799	798 983	3	7 815	39 823	1 134	18.
63	2 405	33	805	49 328	—	—	—	142	19.
31 778	133 693	269	60 252	302 807	4	11 091	113 080	979	20.
3	66	22	1 222	13 500	4	1 833	48 608	58	21.
4 492	28 095	98	12 939	99 051	14	1 498	645 206	387	22.
7 334	38 816	170	39 585	154 904	—	—	—	224	23.
409	2 618	25	1 682	11 853	6	578	35 550	146	24.
—	—	2	18	37	—	—	—	8	25.
2 403	4 251	82	25 968	46 695	4	9 237	10 286	194	26.
20 609	130 339	279	73 736	724 117	4	986	72 662	627	27.
144 474	744 109	3 089	747 284	9 188 201	84	98 991	1 855 861	8 925	

[15]) Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Januar 1929, 2. Teil, S. 3.

Der Geltungsbereich der Tarifverträge [16]).

nach dem Stande vom	Es galten: für Firmen TV	für Betriebe	mit beschäft. Personen	für einen Ort TV.	für Betriebe	mit beschäft. Personen	für einen Bezirk TV.	für Betriebe	mit beschäft. Personen	für das Deutsch. Reich TV.	für Betriebe	mit beschäft. Personen
	Vom Hundert der Gesamtzahl											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11.	12.
31. 12. 1912	72.7	18.8	26.6	12.9	29.1	18.0	14.3	46.3	50.2	0.1	5.8	5.2
31. 12. 1913	77.0	21.8	30.4	11.9	27.1	17.9	11.0	44.6	46.1	0.1	6.5	5.6
1914	74.8	21,0	28.0	12.2	26.0	17.3	12.9	46.6	49.2	0.1	6.4	5.5
1915	73.4	21.8	28.0	12.7	25.2	14.3	13.8	44.8	46.9	0.1	8.2	10.8
1916	71.3	22.3	36.5	14.1	28.6	19.5	14.5	43.5	34.9	0.1	5.6	9.1
1917	68.8	22.3	31.8	15.7	30.0	18.0	15.3	40.1	39.0	0.2	7.6	11.2
1918	65.8	14.9	27.2	17.1	29.7	20.6	16.9	37.8	26.8	0.2	17.6	25.4
1919	52.2	7.9	16.5	23.3	26.1	20.0	23.7	56.5	30.7	0.4	9.5	7.8
1920	47.7	4.8	12.2	26.7	25.6	9.7	24.9	51.5	56.5	0.7	18.1	21.6
1921	42.7	4.1	9.4	29.0	18.1	7.5	27.6	64.8	66.8	0.7	13.0	16.3
1922	41.6	1.4	5.9	26.9	16.3	7.8	30.7	75.0	71.9	0.8	7.3	14.4
1. Jan. [17]) 1924	—	—	—	—	—	—	—	–	—	—	—	—
1925	31.1	0.9	3.5	31.6	14.5	6.9	36.2	74.2	77.0	1.1	10.4	12.6
1926	32.7	0.7	3.5	30.5	14.4	7.1	35.8	75.8	76.3	1.0	9.1	13.1
1927	33.4	0.8	3.7	28.8	14.6	5.8	37.7	75.5	77.5	1.1	9.1	13.0
1928	35.3	0.7	3.6	27.4	13.8	5.9	36.3	74.8	76.8	1.0	10.7	13.7
1929	36.6	0.7	4.0	27.9	14.5	6.1	34.6	74.9	74.8	0.9	9.9	15.1
1930 [18])	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1931	41.6	—[19])	4.6	26.7	—	7.0	30.5	—	63.2	1.2	—	25.2

Die TV. nach ihrem Umfange. (31. 12. 1912) [19]a).

Tarifl. Geltungsbereich	TV. abs.	TV. v. H.	Tarifbeteiligte Betriebe abs.	Tarifbeteiligte Betriebe v. H.	Tarifbeteiligte Arbeitnehmer abs.	Tarifbeteiligte Arbeitnehmer v. H.	Arbeitnehmer im Durchschn. je TV.
Reich . . .	11	0.1	9 239	5.8	80 945	5.1	7 400
Bezirk . .	1 533	14.3	74 113	46.3	790 974	50.2	500
Ort	1 386	12.9	46 567	29.1	283 291	18.1	200
Firmen . .	7 809	72.7	30 011	18.8	419 075	26.6	54
Zusammen	10 739	100.0	159 930	100.0	1 574 285	100.0	147

[16]) Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Jan. 1929 ,1. Teil, S. 6. + 57. S. H. S. 9. 58. S. H. S. 7

[17]) Wegen der durch die Inflation notwendigen Sparmaßnahmen fanden hier keine statistischen Erhebungen statt.

[18]) Vgl. Anm. 5, S. 4.

[19]) Keine Zahlen in den S. H. angegeben!

Tarifl. Geltungsbereich	TV. abs.	v. H.	Tarifbeteiligte Betriebe abs.	v. H.	Tarifbeteiligte Arbeitnehmer abs.	v. H.	Arbeitnehmer im Durchschn. je TV.
			1. 1.	1931[20])			
Reich . . .	108	1.2	—	—[21])	3 008 884	25.2	27 900
Bezirk . .	2 783	30.5	—	—	7 555 313	63.2	2 700
Ort	2 433	26.7	—	—	838 210	7.0	344
Firmen . .	3 791	41.6	—	—	547 833	4.6	148
Zusammen	9 115	100.0	—	—	11 950 240	100.0	1 311

Unsere Untersuchungen werden ergeben, daß bei der Abgrenzung des Tarifgebietes die Größe der verschieden großen Wirkungskreise vor allem der Arbeitgeber= und z. T. auch der Arbeitnehmerverbände, deren räumliche Abgrenzung ebenfalls wirtschaftliche Gründe und Zweckmäßigkeiten zugrunde lagen, eine hauptausschlaggebende Rolle spielten. Je größer das Tarifgebiet ist, um so mehr traf dies zu, wie wir ebenfalls noch ersehen werden [21a]).

[19]a) „Die Tarifverträge am Ende des Jahres 1912", 2. Teil, S. 26 f.

[20]) „Die Tarifverträge für die Arbeiter im Deutschen Reich am 1. Jan. 1931, 1. Teil, S. 7.

„Die Tarifverträge für die Angestellten im D. R. am 1. Jan. 1931, 1. Teil, S. 9.

[21]) Keine statist. Zahlen im SH. angegeben.

[21]a) Die Bildung der Arbeitgeberverbände vollzog sich seit 1880 teils auf örtlicher, teils auf fachlicher Grundlage, und hinsichtlich der Ausdehnung der letzteren wiederum teils in der Form von Lokal=, Bezirks= und Zentralorganisationen durch das ganze Reichsgebiet.

Die Arbeitgeberverbände waren so zusammengeschlossen, daß für einen bestimmten Bezirk oder ein größeres Wirtschaftsgebiet die Unternehmer desselben Fachs einen Verband bildeten, also fachliche Organisation in Industrieverbänden.

Dagegen erfolgte der Zusammenschluß bei den Arbeitnehmern größtenteils nach dem Beruf (dem Fach) zu Berufsverbänden und nicht nach dem Industriebetrieb, in dem sie augenblicklich tätig waren. Daher waren z. B. Holzarbeiter im Holzarbeiterverband organisiert, auch wenn sie in einem Metallbetrieb tätig waren. Es gab aber auch gewerkschaftliche Industrieverbände, deren Mitglieder Arbeitnehmer eines Gewerbes, gleichgültig welches Arbeitsfach sie darin ausübten, waren. Diese berufsständige Gliederung hatte zur Folge, daß in einem großen Betriebe oft Arbeitnehmer tätig waren, die Gewerkschaften verschiedener Berufe angehörten. Dieser Tatsache mußten die Gewerkschaften Rechnung tragen. Aus diesem Grunde waren auf Arbeitnehmerseite meist mehrere Arbeitnehmerverbände verschiedener Berufe tarifbeteiligt. (Mehrgliedrige Tarifverträge!) —

Fernerhin ist dabei zu berücksichtigen, daß es im allgemeinen für jeden Beruf mehrere Verbände weltanschaulicher Richtung gab. (Christlicher Metallarbeiterverband, Deutscher Metallarbeiterverband u. andere.) — — —

2. Die verschiedenen Tarifgebiete.

a) Firmen-Tarifverträge. (FTV.)

Ein **Firmen-TV.** war eine tarifliche Vereinbarung, die für **eine** oder **mehrere** Firmen galt. FTV. wurden oft auch Werkstätten- oder Haus-T. genannt.

Unsere Untersuchung der FTV. ist eine rein historische, da lt. AOG. **alle Firmen-TV.** bis spätestens 30. September 1934 durch Betriebsordnungen ersetzt werden mußten. Lediglich OTV., BTV. und RTV. laufen bis zu ihrer Aufhebung bzw. Abänderung unbefristet als OTO., BTO. und RTO. weiter.

FTV. wurden früher von einzelnen Arbeitgebern für ihren Betrieb bzw. für ihre Betriebe abgeschlossen, teils schlossen mehrere Unternehmer zusammen einen Haus-TV. ab. Gemeinsamer Abschluß des TV. durch mehrere Arbeitgeber ließ auf die Verfolgung gewisser gemeinsamer Interessen durch die Beteiligten schließen. Das kam darin zum Ausdruck, daß ihrer Handlungsfreiheit gewisse Schranken gezogen wurden.

Es kamen folgende Fälle in der Praxis vor:

1. **Eine Firma ohne Filialen:**
   Alles einheitlich tariflich geregelet. (FTV.)
2. **Eine Firma mit Filialen an einem Ort:**
   a) Alles einheitlich tariflich geregelt. (FTV.)
   b) Manches verschieden tariflich geregelt. (FTV.)
3. **Eine Firma mit Filialen an mehreren Orten:**
   A. Gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen.
      a) Durch einen gemeinsamen FTV.
      b) Zentrale und Filialen haben Einzel-FTV. mit gleichem Inhalt.
   B. Verschiedene Lohn- und Arbeitsbedingungen.
      a) Durch einen gemeinsamen FTV.
      b) Zentrale und jede Filiale haben einen FTV. für sich.
      c) Zentrale ohne FTV., alle Filialen (je) einen FTV.
      d) Zentrale ohne FTV., die Filialen zum Teil FTV.
      e) Zentrale mit FTV., die Filialen ohne FTV.
      f) Zentrale mit FTV., die Filialen zum Teil FTV.
4. **Zwei oder mehrere Firmen nur an einem Orte:**
   A. Alles einheitlich tariflich geregelt.
   B. Manches verschieden tariflich geregelt.
5. **Zwei oder mehrere Firmen mit Filialen an einem Ort:**
   A. Alles einheitlich geregelt durch einen FTV.
   B. Manches verschieden geregelt durch einen FTV.
6. **Zwei oder mehrere Firmen mit Filialen an verschiedenen Orten:**
   A. Gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen.
      a) Durch einen gemeinsamen TV.
      b) Zentralen und Filialen haben Einzel-FTV. mit.
   B. Verschiedene Lohn- und Arbeitsbedingungen.
      a) Durch einen gemeinsamen TV.
      b) Zentralen und Filialen haben Einzel-FTV.
      c) Zentralen mit einem gemeinsamen FTV., Filialen ohne FTV.

d) Zentralen mit einem gemeinsamen FTV., der für einen Teil der Filialen mit gilt.
e) Zentralen mit einem gemeinsamen FTV., dazu FTV. für einen Teil der Filialen.
f) Zentralen ohne FTV., für Filialen gemeinsamen FTV.
g) Zentralen ohne FTV., für Filialen zum Teil mit (gemeinsamen) FTV.

Schloß eine Firma mit Zweigniederlassungen einen TV. für ihre Zentrale und sämtliche Filialen in Deutschland ab, dann zählte dieser TV. in der Statistik des Deutschen Reiches nicht als FTV., sondern als RTV., da dieses Tarifabkommen im ganzen Reichsgebiet galt [22].

Der Firmen-TV. nahm in der Vorkriegszeit eine beachtliche Stelle im Rahmen des Tarifvertragswesens ein.

Es waren **1913** rund $^3/_4$ aller TV. Firmen-TV. [23]. Trotzdem galten sie nur für $^1/_5$ aller Betriebe mit $^1/_4$ sämtlicher Personen, die tarifliche Vereinbarungen überhaupt hatten, was besagt, daß es sich hierbei meist um kleine Firmen mit wenigen Arbeitskräften handelte [23]. Die Haus-TV. spielten in der Vorkriegszeit besonders deshalb eine große Rolle, da wir damals keine Tarifgesetzgebung in Deutschland hatten. Es fehlte also am staatlichen Schutz der TV. Was hatte es für einen Zweck, TV. für größere Gebiete abzuschließen, die dann nicht eingehalten zu werden brauchten?

In der Nachkriegszeit ist die Bedeutung des FTV. sehr zurückgegangen [23].

Seit der Stabilisierung waren nur noch rund ein Drittel aller TV. Firmen-TV. Sie erfaßten ca. $^1/_{25}$ aller tarifunterworfenen Arbeitnehmer in nicht einmal $^1/_{100}$ aller tarifgebundenen Betriebe [23].

Wir wollen nunmehr die verschiedenen Ursachen untersuchen, die zum Abschluß von FTV. führten.

In der Vor- und Nachkriegszeit fehlten vielfach die entsprechenden Organisationen zum Abschluß eines TV. für größere Tarifgebiete.

---

[22]) Lt. persönlichen Feststellungen des Verfassers beim RArbMin. und Statistischen Reichsamt in Berlin. Auch nach der im Laufe des Jahres 1930 vorgenommenen Umgestaltung der Tarifstatistik wurden TV., die sich auf alle Filialen einer Firma im Deutschen Reich erstrecken, nicht als FTV., sondern als RTV. gezählt. (Lt. Mitteilung des Stat. Reichsamtes Berlin vom 21. Dez. 1931 an den Verfasser.)

Es ist daher u. a. der Tarif für die Angestellten des Mitteleuropäischen Reisebüros vom 20. 4. 25 ein Reichs-TV. —

[23]) Es galten vom Hundert der Gesamtzahl für Firmen
am 1. 1. 1913: 72.70 TV. für 18.8 Betriebe mit 26.6 besch. Pers.
am 1. 1. 1929: 36.60 TV. für 0.7 Betriebe mit 4.0 besch. Pers.
am 1. 1. 1931: 41.60 TV. für ca. 1.0 Betriebe mit 4.6 besch. Pers.

Vgl. auch stat. Übersicht S. 10.

(OTV., BTV. oder RTV.[25]).) Besonders war das damals auf Arbeitgeberseite der Fall. Viele Unternehmer waren dazu noch tariffeindlich eingestellt. In diesem Falle kam nur ein Haus-TV. in Frage, falls einzelne Arbeitgeber tarifliche Abkommen für ihre Betriebe wünschten[26]).

Obwohl überall nach dem Weltkriege für fast alle Branchen allmählich die entsprechenden Unternehmerverbände entstanden, gab es trotzdem zahlreiche Arbeitgeberverbände, die t a r i f u n f ä h i g waren. Das war der Fall, wenn nicht genügend organisierte Mitglieder hinter ihnen standen. Sie hatten dann keine Berechtigung, als Tarifpartei zu wirken und TV. abzuschließen. Dasselbe traf auch für manche Gewerkschaften zu, denen aus gleichem Grunde die Tarifabschlußberechtigung (Aktivlegitimation) fehlte. Unter Aktivlegitimation verstand man die Berechtigung der Gewerkschaft, als Vertreter der Arbeitnehmer einer Branche aufzutreten. Im Falle der Tarifunfähigkeit zogen es einzelne Firmen manchmal vor, sich ebenfalls durch Abschluß von FTV. allein oder mit anderen Firmen zusammen der Vorteile tariflicher Bindungen zu bedienen und den Wünschen ihrer Arbeitnehmer entgegenzukommen.

Nicht nur vor dem Kriege, sondern auch noch in den letzten Jahren kam es andererseits oft vor, daß sich tariffeindliche Arbeitgeberverbände für t a r i f u n f ä h i g erklärten. Durch Satzungsänderungen gelang es ihnen auf diese Weise manchmal, TV. für größere Tarifgebiete zu verhindern. Dann blieb mitunter nur ein Haus-TV. als Ausweg übrig, wenn einzelne Unternehmer bzw. Gewerkschaften eine tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse wünschten[27]).

---

[25]) Vor dem Kriege gab es z. B. in der Porzellanindustrie überhaupt keine Arbeitgeberverbände, daher auch keinen OTV., BTV. oder RTV., sondern nur einige Haus-TV.

Es bestand u. a. ein FTV. für die „Älteste Volkstedter Porzellanfabrik AG." in Rudolstadt-Volkstedt.

Erst in der Nachkriegszeit wurde der Arbeitgeberverband der Deutschen Feinkeramischen Ind., Sitz Berlin gegründet, ebenso natürlich die verschiedenen Gauleitungen dieses Verbandes. Seitdem bestand ein RTV. für die Porzellanindustrie Deutschlands. Der Nichtabschluß von TV. mit größeren Tarifgebieten vor dem Kriege ist also darauf zurückzuführen, daß entsprechende Organisationen für diese Branche nicht bestanden. —

Dasselbe gilt fernerhin entsprechend für das Musik- und Theatergewerbe in der Vorkriegszeit. (Keine Arbeitgeberverbände, daher nur 12 FTV. für 44 Betriebe mit 303 Personen. Am 31. 12. 12.)

[26]) Aus diesem Grunde schloß die Deutsche Auskunftei (vorm. R. G. Dun & Co.), Berlin einen Haus-TV. ab, da es für Berlin weder einen örtlichen noch bezirklichen Arbeitgeberverband der Auskunfteien gab.

[27]) Da sich z. B. im Jahre 1927 der Fabrikantenverein in Brandenburg unter Berufung auf seine Satzungen für tarifunfähig erklärte, schloß die Firma Gebr. R e i c h s t e i n (Brennaborwerke) unter Mitwirkung des DHV. u. GDA. einen FTV. ab.

Aus gleichem Grunde kamen lt. Rechenschaftsbericht des DHV. 1928, S. 65 Haus-TV. für die Firmen: F. Schichau, F. Komnick (Maschinenfabrik) und Komnick AG. (Automobilfabrik) in Elbing zustande.

In solchen Fällen wandten sich die Gewerkschaften oft an die damaligen Schlichtungsbehörden. Vb. Schiedssprüche führten mitunter ebenfalls zu zahlreichen einzelnen Haus-TV. [28]).

Mitunter hatten auch die beiderseitigen Verbände aus irgendwelchen Gründen an einem allgemeinen OTV., BTV. oder RTV. kein Interesse [29]). Mancher Arbeitgeberverband wollte z. B. keine tarifliche Bindung, weil seine Mitglieder „freie“ Löhne zahlen wollten. Es handelte sich hierbei meist um Fälle, bei denen die Fach-, Betriebs- und Beschäftigungsverhältnisse eines Gewerbes innerhalb eines Gebietes mitunter so völlig verschieden geartet waren, daß es oft unmöglich erschien, TV. für größere Gebiete zu vereinbaren, ohne schädliche Wirkungen für die Beteiligten hervorzurufen. Dann zogen es einzelne Firmen manchmal vor, sich ebenfalls durch Abschluß von FTV. allein oder mit anderen Firmen zusammen der Vorteile tariflicher Bindungen zu bedienen [29]).

Es gab in der Praxis oft Firmen mit tariffreier Arbeiterschaft, deren Angestellte nur einem TV. mit größerem Tarifgebiet (z. B. OTV.) unterworfen waren. In solchen Fällen kamen fast regelmäßig FTV. für die Arbeiter dieser Firmen zustande [30]). Selbstverständlich waren auch in manchen Betrieben zunächst nur die Arbeiter orts-, bezirks- oder reichstariflich erfaßt, so daß dann oft noch ein Haus-TV. für die Angestellten abgeschlossen wurde, falls diese keinem anderen TV. unterstanden.

Viele un- oder anders organisierte Arbeitnehmer waren in der Nachkriegszeit tariffrei, falls für das betreffende Gewerbe kein avb. TV. galt. Sie konnten „freie“ Löhne und Gehälter zahlen, oder sich freiwillig evtl. einem anderen gewöhnlichen TV. anschließen. Oft blieb nur ein FTV. als Ausweg übrig, wenn beide Parteien eine tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse wünschten [31]).

---

[28]) Deshalb bestand für die Angestellten der Braunschweiger Metallindustrie kein OTV., sondern 22 einzelne FTV. für 22 Firmen.

[29]) In Berlin gab es aus diesem Grunde keinen Fach-TV. für den Eisen- und Stahlhandel, bezw. das Nahrungsmittelgewerbe. Daher bestanden Angestellten-FTV. für die Firmen: J. E. Degener, Berlin und die Maggi G. m. b. H., Berlin.

[30]) Die Angestellten der Fa. J. Brüning & Sohn AG., Lüneburg unterstanden z. B. dem Lüneburger Angestellten-OTV. Dagegen bestand für die Arbeiter dieser Firma deswegen ein FTV., da der betr. Arbeitgeberverband an einem allgemeinen Orts- bezw. BTV. kein Interesse hatte. (Lt. Mitteilung obiger Firma an den Verf. vom 5. 5. 30.) —

[31]) Die Firma Theodor Lüttike, Olpe (Lederfabrik) gehörte nie einem Arbeitgeberverbande an, war deswegen tariffrei, und schloß einen Haus-TV. ab, wobei der Siegerländer BTV. der Lederfabriken als Grundlage diente. (Lt. Mitteilung des ehemaligen Zentralverbandes christlicher Lederarbeiter Deutschlands, Frankfurt/Main vom 23. 4. 30 a. d. Verf.)

Die Praxis zeigt, welche praktischen Gesichtspunkte dabei oft zum Abschluß von FTV. führten [32]).

Dies traf besonders seit Inkrafttreten des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927 zu, das dem TV. für die Gestaltung der Arbeitszeit erhöhte Bedeutung gab [32]). Nach dieser Arbeitszeit-VO. boten, abgesehen von Fällen besonderer Genehmigungen durch die Gewerbe-Aufsichtsbehörden, tarifvertragliche Abkommen die einzige Möglichkeit, die regelmäßige Arbeitszeit in Abweichung von der normalen gesetzlichen Arbeitszeit besonderen Verhältnissen anzupassen [32]). Daher ist seitdem die Zahl der TV. stark gestiegen. 1927 wurden allein 688 FTV. mehr als im Vorjahre vereinbart, viele zweifellos zwecks tariflicher Festlegung einer verlängerten Arbeitszeit.

Aber auch durch andere Umstände entstanden FTV. Mitunter bedingten besondere betriebliche Verhältnisse FTV., weil sich manche Unternehmen aus gewissen inneren Gründen nicht in den Rahmen eines allgemeinen Tarifes (OTV., BTV. oder RTV.) einfügen ließen. Die Betriebs- und Beschäftigungsverhältnisse eines Gewerbes sind innerhalb eines Gebietes oft völlig verschieden geartet, so daß es unmöglich erschien, TV. für größere Tarifgebiete zu vereinbaren, ohne schädliche Wirkungen für die Beteiligten hervorzurufen. Da die Fach-, Betriebs- und Beschäftigungsverhältnisse bei Festlegung der Tarifsätze den Ausschlag geben, muß stets von Fall zu Fall geprüft werden, ob und wie ein Tarif entsprechend den wirtschaftlichen Verhältnissen der einzelnen Gruppen und Betriebe zu gestalten wäre. Deswegen gestatteten TV. zuweilen näher bezeichnete Abweichungen von den allgemeinen Tarifbestimmungen, um für die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der einzelnen Betriebe Spielraum zu lassen. Da die räumliche und betriebliche Abgrenzung eines TV. dem Ermessen der beteiligten Verbände überlassen blieb, wurden mitunter Kollektivverträge für größere Tarifgebiete (OTV., BTV., RTV.) abgeschlossen und bei Firmen mit zu schlechten wirtschaftlichen Verhältnissen Abschläge von allgemeinen TV. zugelassen, nachdem eine paritätische Schiedskommission die wirtschaftliche Lage geprüft hatte. Es bestand in solchen Fällen auch noch die Möglichkeit, einzelne Firmen aus gewöhnlichen und avb. TV. herauszulassen, die dann ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen meist mittels FTV. regelten. Dabei wurde meist der allgemeine Tarif mit Abschlägen zugrunde gelegt [33]).

---

[32]) Die Deutsch-Amerikanische Petroleum-Ges. in Hamburg schloß für ihre Zentrale und fast alle Filialen im Reich FTV. ab, soweit diese tariffrei waren, um eine tarifliche Anerkennung der Arbeitsbereitschaft für die bei ihr beschäftigten Tankwarte zu erlangen. Dadurch wollte sich die D. A. P. G. vor einer Bestrafung durch das Gewerbeaufsichtsamt wegen Überschreitung der Sonntagsbeschäftigung der Tankwarte sichern. (Lt. persönlicher Mitteilung an den Verfasser seitens der D. A. P. G., Leipzig.)

[33]) Aus diesem Grunde hatte die Firma Reichelt (Metallschraubenfabrik)

Es wurden fernerhin mitunter auch Spezialfabriken, deren Eigenart so stark ist, daß Berührungspunkte mit Konkurrenzfirmen am Orte kaum vorhanden sind, auf Wunsch der betreffenden Unternehmer bezw. der Tarifparteien von einem allgemeinen FachTV. (OTV., BTV., RTV.) nicht erfaßt. Dann zogen es solche tariffreie Spezialfirmen manchmal vor, sich ebenfalls durch Abschluß von FTV. der Vorteile tariflicher Bindungen zu bedienen und diesbezgl. Wünschen ihrer Arbeitnehmer entgegenzukommen [34]). Bereits in der Vorkriegszeit wurden Spezialfirmen zum Teil aus allgemeinen TV. herausgenommen und oft von Haus-TV. erfaßt [35]).

Für Betriebe, deren Branche überhaupt nur wenig in einzelnen Orten bezw. Gebieten vertreten ist, wurden bisweilen FTV. vereinbart, falls für diese Firmen kein gewöhnlicher bezw. avb. OTV., BTV. oder RTV. bestand; dies traf besonders für viele tariffreie Unternehmungen auf dem Lande zu [36]). Bestand bei ihnen der Wunsch nach tariflicher Regelung, so bot sich durch Abschluß von FTV. hierzu Gelegenheit [36]). Wir können dabei in der Praxis feststellen, daß die Bestimmungen eines Firmen m a n t e l -TV. eine gewisse Übereinstimmung mit dem Inhalt der für benachbarte Bezirke oder Orte abgeschlossenen TV. erkennen

in Finsterwalde einen FTV. und wurde lt. R.Arb.Bl. 1929, VI, S. 44 aus einem avb.RTV. herausgenommen.

[34]) Daher hatte z. B. Textilwaren-Spezialfabrik Gebr. Frank in Leipzig sowohl für ihre Angestellten als auch für ihre 400 Arbeiter je einen FTV. Während ihre Branche Massenartikel fabriziert und bezirkstariflich gebunden ist, stellt diese Firma nur individuelle Maßarbeit hauptsächlich für Künstler her. Die speziellen Vorkenntnisse ihrer qualifizierten Fachkräfte wurden in diesem FTV. besser bewertet, als es im allgemeinen BTV. für die Arbeiter der Textilindustrie Leipzigs der Fall sein würde. Daher ist auch ab 1. Okt. 1934 alles bei dieser Fa. in einer Betriebsordnung geregelt.

Diese FTV. haben sich sehr gut bewährt, da diese Firma in der Nachkriegszeit n i e in Streiks und Aussperrungen hineingezogen wurde, die gerade in der Leipziger Textilind. häufig bei Neuabschluß des allgem. BTV. eintraten. — Die Tarifmindestlöhne dieses FTV. waren bedeutend höher als die des BTV. der Branche. Außerdem zahlt diese Fa. noch erhebliche Leistungszulagen, eine untertarifliche Bezahlung fand nicht statt. (Lt. pers. Feststellungen des Verf. u. Enqueten des DHV. und des Textilarbeitervbd., Leipzig., [ADGB].)

[35]) Eine Spezialfirma in der Jalousiefabrikation in Berlin hat für ihre Belegschaft (ca. 400 Arbeiter) vom Jahre 1884 bis 1918 regelmäßig FTV. abgeschlossen, während die meisten anderen Betriebe des Berliner Holzgewerbes orts- oder bezirkstariflich gebunden waren.

[36]) U. a. hatten einzelne Fabrik- und Handelsbetriebe in landwirtschaftlichen Gebieten aus diesem Grunde Haus-TV. Der Verf. stellte u. a. fest, daß im Fleischergewerbe mit Ausnahme der ländlichen Bezirke fast überall TV. bestanden. (OTV., BTV.) Auf dem Lande gab es in diesem Gewerbe ebenfalls Haus-TV. mit größeren Firmen, besonders für einige Großbetriebe der Fleischwarenindustrie. (Der Deutsche Fleischergesellenbund, Leipzig bestätigte am 25. 11. 1931 die Ergebnisse des Verf.). Ähnliche Verhältnisse können wir in vielen anderen Gewerben feststellen.

ließen. Die zu FTV. gehörigen Lohnabkommen waren dagegen in den meisten Fällen den besonderen Verhältnissen der Betriebe angepaßt und wiesen deshalb in der Entlohnung (z. B. Gewährung von Naturalleistungen aller Art) gewisse Unterschiede von Lohn-TV. auf, die für benachbarte Bezirke oder Orte galten [37]). Es wurde bei Abschluß eines Haus-TV. sehr oft ein allgemeiner TV. am Orte bezw. evtl. Fach-TV. in der Nähe zugrunde gelegt [38]).

Es schlossen ferner Firmen, die eine Sonderstellung in der Wirtschaftsgliederung einnehmen, fast regelmäßig FTV. ab. Dies traf besonders für Reisebüros, Gas- und Elektrizitätswerke, Überlandzentralen [39]), Auskunfteien [40]), Annoncenexpeditionen [41]), Telegraphenbüros, Religionsgemeinschaften, Krankenanstalten, Badeverwaltungen [42]) Genossenschaften [43]), Dampfschiffahrtsgesellschaften [44]), Büchereien [45]), Museen [46]), Tankstellen [47]) u. a. zu, die oft wegen der Eigenart ihrer Betriebe nicht in andere TV. eingegliedert werden konnten [48]). Mitunter ist die Eigenart des Betriebes so stark, daß Berührungspunkte mit anderen Firmen am Orte, die von einem allgemeinen TV. erfaßt werden, kaum vorhanden sind. Infolgedessen befanden sich solche Firmen bei evtl. Avb.E. eines TV. nicht in dessen Geltungsbereich, sondern blieben als Ausnahmefälle tariffrei [49]). Bestand bei ihnen der Wunsch nach tariflicher Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmer, so bot sich durch Abschluß von Haus-TV. hierzu Gelegenheit.

---

[37]) Pers. Feststellungen des Verf. in verschiedenen Gebieten des Deutschen Reiches und im Tarifarchiv des R.Arb.Min., Berlin. Das Stat. Reichsamt, Berlin bestätigte die Ergebnisse des Verf. am 21. Dez. 1931.

[38]) Beim FTV. für die Arbeiter der Zelluloidwarenfabrik Engelmann & Co., Leipzig wurde z. B. der Mantel- und Lohn-TV. des Holzgewerbes zugrunde gelegt. (Jahresbericht des Deutschen Holzarbeiterverbandes [ADGB.], Leipzig für 1930, S. 25.) —

Ferner schloß sich der FTV. für das Personal der Verwaltung des Brunnenversandes der Heilquelle zu Lauchstädt i. Thür. in seinen wesentlichen Punkten an den Halleschen OTV. an. (Lt. Mitt. der betr. Firma vom 19. Juni 1929 an den Verfasser.)

[39]) FTV. vom 2. 2. 1927 für die Überlandzentrale Strachin-Prangschin (im Freistaat Danzig) mit folgenden 5 Betrieben (Leitungsbezirken): Emaus, Oliva, Praust-Mönchengrebin, Löblau, Klein-Zünder.

[40]) FTV. der Deutschen Auskunftei (vorm. R. G. Dun & Co.), Berlin.

[41]) FTV. der Firma Rud. Mosse, Filiale Frankfurt/Main usw.

[42]) FTV. für das Personal der Verwaltung des Brunnenversandes zu Lauchstädt (Thür.).

[43]) FTV. für eine landwirtschaftliche Genossenschaft in Korbach.

[44]) FTV. für die Sächsisch-Böhmische Dampfschiffahrtsges., Dresden.

[45]) FTV. für die Deutsche Bücherei in Leipzig.

[46]) FTV. für das Hygiene-Museum in Dresden.

[47]) FTV. für die Tankstellen der Deutsch-Amer. Petr.-Ges., Hbg.

[48]) Vgl. die Anmerkungen 39—47.

[49]) Vgl. die Veröffentlichungen im R.Arb.Bl.

Oft bedingten die Bodenschätze und die geographische Lage auch FTV., wie eine Betrachtung des deutschen Bergbaues zeigt [50]).

Die Tarifgebiete im Stein- und Braunkohlenbergbau sind nach der natürlichen Lagerung der Kohle abgegrenzt. Die Abgrenzung der Tarifgebiete ist jedoch nicht allein von der natürlichen Lagerung der Bodenschätze abhängig, da der Organisationsbereich der verschiedenen Arbeitgeberverbände den Ausschlag gab [51]). Deshalb finden wir im Bergbau größtenteils BTV. bezw. BTO. Jedoch verlangte oft die natürliche Lage auch den Abschluß von OTV. oder FTV. Für einzelne Kohlengruben, die von den großen Kohlenrevieren weiter entfernt liegen und besondere Verhältnisse haben, wurden größtenteils FTV. abgeschlossen. Wir haben fernerhin in Deutschland Bergbauarten, die nur einzelne, oft räumlich weit auseinander liegende Betriebe aufweisen. (Im Ton-, Graphit-, Koalinbergbau usw.) Deshalb wurde auch in diesem Fall für ein einzelnes Werk oft ein FTV. abgeschlossen [52]).

F i r m e n -TV. waren ferner mitunter Z u s a t z v e r e i n b a r u n g e n zu anderen TV. Es handelte sich hierbei stets um Betriebe, die bereits von einem anderen TV. erfaßt wurden. Je größer das Tarifgebiet ist, desto häufiger wurden solche Zusatzvereinbarungen getroffen. Es gab solche zu OTV., LTV., BTV. und RTV., nie zu FTV., da hier Haus- und Zusatzvertrag zusammengefallen wären. Die

---

[50]) Pers. Feststellungen des Verf. in den verschiedenen Bergbaugebieten Deutschlands. (Ruhrgebiet, Mitteldeutschland, Niederschlesien usw.)

[51]) Die Zechenbesitzer in Deutschland hatten sich revierweise zusammengeschlossen.

[52]) Aus gleichem Grunde kam für die e i n z i g e Salzsaline des Ruhrgebietes in Unna-Königsborn natürlich nur ein Haus-TV. in Frage, als der betr. Unternehmer einen Kollektivvertrag wünschte.

Da die Zeche Hüggel die einzige Erzgrube in der Osnabrücker Gegend ist, und von keinem anderen Tarif erfaßt wird, wurde deshalb ebenfalls ein besonderer FTV. abgeschlossen.

Dies trifft ebenfalls für einen Ramsbecker Betrieb, in dem Blei und Zink gewonnen wird, zu. (FTV. der Fa. Bastenberg & Dörnberg in Ramsbeck.)

Um sich der Vorteile tariflicher Bindungen zu bedienen, wurde weiterhin für einen Betrieb in Reichenstein, in dem Arsenik gewonnen wird, ein Haus-TV. vereinbart. Wegen der Eigenart des betr. Werkes und der gesonderten Verhältnisse kam bei dieser Firma nur ein FTV. in Frage. (FTV. für den Reichensteiner Betrieb der Fa. W. Güttler AG., Hamburg.)

Deswegen bestand auch für das einzige Bernsteinwerk der Welt in Palmnicken (Ostpr.), das dem preuß. Staat gehört, ein FTV.

Der größte FTV. im Bergbau bestand für den Mansfelder Kupfer-Schieferbergbau, der von der Mansfelder Bergbau- und Hütten AG. in Mansfeld betrieben wird. Es handelt sich dabei um das einzige Kupfervorkommen in Deutschland. Dieser FTV. richtete sich also nach dem Standort und der räumlichen Ausdehnung der Kupfervorkommen.

(Unter diesen FTV. fielen 6 Schächte, 6 Hütten, 3 elektrische Zentralen, ein Messingwerk, eine Schamottfabrik und 21 sonstige Betriebe. Die besonderen Verhältnisse der verschiedenartigen Betriebe wurden in diesem FTV. eingehend berücksichtigt.) —

Ergänzungs-TV. erfreuten sich einer großen Beliebtheit, weil sie besonderen betrieblichen Bedürfnissen Rechnung tragen konnten, soweit diese zusätzlichen Vereinbarungen nicht gegen die Unabdingbarkeit des allgemeinen TV. verstießen.

Wie bereits erwähnt, ist seit Inkraftreten des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927 die Verlängerung der Arbeitszeit im allgemeinen nur durch TV. zugelassen. Es wurden deswegen oft Firmen-Mantel-TV. für die verlängerte Arbeitszeit vereinbart, während die anderen Lohn- und Arbeitsbedingungen in einem allgemeinen TV. (OTV. usw.) geregelt waren. Aber auch andere praktische Gesichtspunkte führten noch zum Abschluß von FTV. als Zusatzvereinbarungen [53]).

Fassen wir die Gründe und Ursachen, die zur Bildung von Firmen-TV. führten, nochmals kurz zusammen. Es ergab sich, daß manche Gewerbe entweder überhaupt keine oder nur tarifunfähige Arbeitgeberverbände hatten, und den Gewerkschaften teilweise die Aktivlegitimation (Tarifabschlußberechtigung) fehlte. In solchen Fällen schlossen einzelne Firmen oft FTV. ab, um sich der Vorteile tariflicher Bindungen zu bedienen.

Dasselbe traf für un- oder anders organisierte tariffreie Firmen zu, weiterhin für Spezialfirmen und Betriebe mit zu schlechten wirtschaftlichen Verhältnissen, die deswegen oft aus dem allgemeinen TV. herausgenommen und von FTV. erfaßt wurden.

Unternehmer, deren Branche überhaupt nur wenig am Platze vertreten ist, und Firmen, die eine Sonderstellung in der Wirtschaftsgliederung einnehmen, konnten wegen der Eigenart ihrer Betriebe oft nicht in andere TV. eingegliedert und daher nur durch Haus-TV. erfaßt werden.

Wir fanden fernerhin Fälle, bei denen die Bodenschätze und die geographische Lage auch FTV. bedingten.

Außerdem waren manche FTV. mitunter Zusatzvereinbarungen zu anderen TV.

Alle Firmen-TV. mußten bis spätestens 1. Okt. 1934 durch Betriebsordnungen ersetzt werden, teilweise sind die betr. Betriebe auch in eine OTO., BTO. oder RTO. einbezogen worden, wie unsere weiteren Untersuchungen noch zeigen werden.

b) Orts-Tarifverträge. (OTV.)

Unter gewissen Verhältnissen war es ratsam, OTV. abzuschließen. Ein Orts-TV. war eine tarifliche Vereinbarung, die für alle Firmen der betreffenden Branche (n) innerhalb eines bestimmten Ortes galt, soweit

[53]) Die Dresdner Stadtbank z. B. schloß einen Zusatzvertrag (FTV.) zum RTV. der Banken ab, um ihrem Personal eine noch günstigere Arbeitszeit als im RTV. vorgesehen, zu geben.

diese Firmen Mitglieder des bezw. der am Kollektivvertrag als Tarifpartei beteiligten Arbeitgeberverbände waren. Im Falle der Avb. eines Orts-TV. wurden natürlich auch die Außenseiter des betreffenden Gewerbes ortstariflich erfaßt [54].

Es gibt verschiedene Variationen der OTV. bezw. OTO. Die Art des Ortstarifes richtet sich nach den am Platze bestehenden wirtschaftlichen Verhältnissen. Wir finden im wirklichen Leben hauptsächlich fachliche Ortstarife vor. Es werden also in diesem Falle nur die Betriebe eines bestimmten Gewerbes zusammengefaßt [55]. Man spezialisierte sie zum Teil noch und schloß besonders spezialisierte örtliche Fach-TV. ab [56]. Dagegen bestanden gemischt-gewerbliche [57]) und sogar Einheits-OTV. für mehrere oder alle Gewerbezweige [58].

Es sind daher folgende Hauptformen der ortstariflichen Lohnregelung zu unterscheiden:

I. Fach-OTV. [59]),
II. Spezialisierte Fach-OTV. [60]),
III. Gemischt-gewerbliche OTV. [57]),
IV. Einheits-OTV. [58]).

Ob für alle Industrien ein gemeinsamer, oder für jede Industrie ein besonderer Tarif abzuschließen war, mußte von Fall zu Fall entschieden werden und richtete sich nach den Verhältnissen an den einzelnen Orten.

Der Geltungsbereich und die Art der betr. Arbeitgeberverbände (fachliche bezw. gemischt-gewerbliche Organisationen) am Orte waren dabei hauptausschlaggebend. „Zu erstreben ist der Abschluß von

---

54) OTV. galten nur für einen bestimmten Ort, z. B. für die Stadt Berlin. Sie umfaßten räumlich nur einen Ort, nicht etwa zwei benachbarte Vororte oder zwei zusammenliegende Städte. (Hamburg-Altona.) Wurde das örtliche Tarifgebiet überschritten, dann entstand ein BTV.

55) Es gab solche allgemeine Fach-TV. z. B. für:

die Spedition,	die Schokoladenindustrie,
den Kleinhandel,	den Großhandel usw.

56) In Berlin gab es z. B. OTV. für den
Spielwaren-Großhandel,
Chemikalien- „ ,
Altmetall - „ ,
Kaffee - „ ,
Glas - „ .

57) OTV. für den Berliner Obst-, Gemüse- und Fruchtgroßhandel.

58) Es gibt z. B. OTV. für sämtliche Angestellten der Industrie. Es gibt sogar solche örtliche Tarife für alle Angestellten von Handel und Industrie, z. B. in Frankfurt/M., Mannheim, Magdeburg, Apolda, Greifswald i./P., Stralsund usw.

59) Vgl. Anm. 55.

60) Vgl. Anm. 56.

Branchentarifen, wo das nicht möglich ist (für kleinere Orte), Orts(Sammel)-Tarife[61])" (= gemischt-gewerbliche bezw. Einheits-TV.).

Wir wollen nunmehr diese OTV. einer kritischen Betrachtung unterziehen.

Die OTV. haben im Vergleich zur Vorkriegszeit an Bedeutung verloren. Während sie 1912—14 noch 17—18 % aller tarifunterworfenen Arbeitnehmer erfaßten, regeln sie seit 1925 nur noch die Arbeitsbedingungen für 6—7 % aller tariflich gebundenen Arbeitnehmer.

Praktische Gesichtspunkte führten oft zum Abschluß von OTV.!

„Für den TV. ist es wesentlich, daß er möglichst allgemeinen Charakter annimmt, daß er keineswegs nur einen bestimmten Prozentsatz eines Berufes, einer Industrie beherrscht, sondern möglichst die Gesamtheit des Gewerbes umschließt[62])."

Diese Vereinheitlichung der Lohnverhältnisse bedeutete zunächst nicht „Gleichmacherei", sondern Verallgemeinerung im Sinne eines Schutzes vor Unterbietung[63]).

„Nach einem Schutz vor Unterbietung verlangen reelle Unternehmer und tüchtige Arbeiter gleichmäßig, beide Interessentengruppen suchen durch Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen die „Schmutzkonkurrenz" zu unterbinden[63])".

„Man kam zur Einsicht, daß die größte Stetigkeit der Produktion sowie die Ausschließung der preisunterbietenden „Schmutzkonkurrenz" am besten durch einheitliche, das gesamte Gewerbegebiet umfassende Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse erzielt werden[64])."

Diese Erwägungen führten zum Abschluß vieler OTV. und anderer TV. (BTV., RTV.). —

Die Arbeitgeberverbände versuchten durch gemeinsamen Abschluß die Konkurrenz zwischen den einzelnen Unternehmern auszuschalten. Außerdem wurde der Abschluß von Arbeitsverträgen vereinfacht und durch die festgesetzten Löhne eine einigermaßen sichere Kalkulationsgrundlage für die Preisgestaltung gewährleistet. Diesem Ziele diente auch die AvbE. von TV. Nach dem Urteil des Reichsgerichts ist es als Verstoß gegen die guten Sitten und als unlauterer Wettbewerb anzusehen, wenn jemand die Preise anderer auf der Grundlage von Arbeitslöhnen unterbietet, die unterhalb der Sätze eines für avb. erklärten TV. liegen[65]). Dieser für avb. TV. aufgestellte Grundsatz ist analog auf den gewöhnlichen TV. anzuwenden.

---

[61]) Vergl. Geschäftsbericht der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für 1922, S. 72.

[62]) W. Zimmermann: „Arbeitstarifverträge"", Jena 1908, S. 14.

[63]) P. Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif", S. 167.

[64]) K. Mamroth: „Gewerblicher Konstitutionalismus", S. 8.

[65]) Reichsgerichtsentscheidungen Band 117, S. 16.

Im Dritten Reich werden unsoziale Arbeitgeber, die die unabdingbaren Tariflöhne unterschreiten, durch die Treuhänder der Arbeit bezw. Ehrengerichte bestraft. Die Namen solcher unsozialer Betriebsführer werden u. U. in den Tages- und Fachzeitungen veröffentlicht [66]).

Es ist selbstverständlich, daß nationalsozialistische Betriebsführer, die ihrer Gefolgschaft überbetriebliche (Leistungs-)Zulagen geben, großen Wert darauf legen, daß in den Konkurrenzbetrieben des Ortes bezw. Bezirkes mindestens die Tarifmindestlöhne gezahlt werden, denn sie wollen nicht durch „Schmutzkonkurrenz" aus dem Geschäft gedrängt werden.

Wohl gibt es Fälle, bei denen manche Betriebsführer beim besten Willen nicht in der Lage sind, die tariflichen Mindestlöhne zu zahlen. Die Tr. d. Arb. gestatten dann Abschläge vom allgemeinen Tarif [67]).

Was die Entstehung der OTV. anbetraf, so können wir bereits in der Vorkriegszeit feststellen, daß sich manche Firmen-TV. zu Orts-TV. entwickelten. Das gute Gedeihen der Industrie, die rasche Ausbreitung der Gewerkschaften, auch die zunehmende Organisierung der Arbeitgeber formten die vorher vereinzelten FTV. zu OTV. und, wie wir noch sehen werden, teilweise auch zu BTV. um. Imle bezeichnet daher mit Recht die Firmen-TV. als „die Keime künftiger Tarifgemeinschaften für größere Gebiete [68])". Imle betont ferner, „wie sehr das Gewerbe übrigens zur Tarifierung der Arbeitsbedingungen gleichsam aus sich selbst heraus tendiert, beweist der Umstand, daß die meisten der allgemein örtlichen Abmachungen organisch aus schon längst bestandenen Firmentarifen herausgewachsen sind. Diese Verträge für Einzelbetriebe haben unstreitig den Tarifgedanken die Wege mehr geebnet als jahrelange theoretische Erörterungen [69])".

Es hatten z. B. vor 1900 die Handwerksmeister meist Haustarifverträge. Viele dieser FTV. entwickelten sich organisch zu Orts-TV.

„Von den Handwerksbetrieben griff die Bewegung nach 1900 mehr und mehr auch auf die größeren Fabrikbetriebe der verwandten Industrien über, von den Bäckereien auf die Brotfabriken, von den Tischlereien auf die Möbelfabriken, von den Fuhrwerksbetrieben auf die Straßenbahnbetriebe [70])."

---

[66]) Vgl. z. B. die „Mitteilungen des Tr.d.Arb. für das Wirtschaftsgebiet Sachsen".

[67]) Vgl. R.Arb.Bl. Jg. 1933 u. 1934. Fast in jedem Heft sind zahlreiche Beispiele zu finden.

[68]) Imle, F.: „Gewerbliche Friedensdokumente", S. 467.

[69]) Imle, F.: „Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland", S. 22.

Vgl. a. a. O. das Beispiel des Brauereigewerbes. Bereits 1892 wurden OTV. in Stuttgart, Kiel und Hanau u. a. abgeschlossen, die aus FTV. sich entwickelt haben.

[70]) Zimmermann, W.: Art. „Tarifverträge" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Band 8, S. 1.

Erwähnenswert dabei ist, daß, wie die Berliner Enquete der Kaufmannschaft im Jahre 1907 ergab, „damals der Abschluß der OTV. in fast allen uns bekannt gewordenen Fällen die Folge eines Streiks gewesen ist. Nur ganz vereinzelt kommt es vor, daß einzelne Verbände ganz aus freiem Antriebe, ohne durch Streik oder drohende Ausstände dazu gedrängt zu werden, TV. abschlossen [71])".

Auch in der Nachkriegszeit waren mitunter harte Kämpfe nötig, bis ein OTV. abgeschlossen wurde. Die staatlichen Schlichtungsausschüsse fällten bei tarifunwilligen örtlichen Arbeitgeberverbänden oft Schiedssprüche, die im Falle der VbE. ebenfalls OTV. schufen [72]).

Unsere Untersuchungen ergaben, daß bei Tarifunwilligkeit bezw. Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberverbänden vielfach mit Hilfe der Schlichtungsausschüsse durch vb. Schiedssprüche auch zahlreiche FTV. entstehen konnten, oft auch nur ein gemeinsamer FTV für die meisten einzelnen Firmen des betr. tarifunwilligen Arbeitgeberverbandes. Durch Erweiterung des Geltungsbereiches eines Firmentarifes auf die anderen Firmen des betreffenden Verbandes am Orte konnte dadurch ebenfalls ein Orts-TV. entstehen [73]).

OTV. konnten sogar durch Avb.E. von Firmen-TV. entstehen, wenn diese für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen an einem Orte überwiegende Bedeutung erlangten [74]).

Es wurde bereits festgestellt, welche ausschlaggebende Rolle bei der Abgrenzung der Tarifgebiete der Wirkungskreis der Arbeitgeberverbände spielte.

Imle stellte bereits für die Vorkriegszeit fest, daß „das Fehlen von Verträgen über größere Bezirke sich teilweise aus dem Fehlen von größeren Arbeitgeberverbänden erklärt [75])".

Auch in der Nachkriegszeit fanden wir Gewerbe, die nur örtliche Arbeitgeberverbände und daher Orts-TV. hatten.

[71]) Berliner Enquete der Kaufmannschaft 1907, S. 17. Es wurden nach 1900 in Berlin u. a. abgeschlossen:

1900: Berliner OTV. für die Klempner,
1903: „ „ „ „ Schlossereien,
1904: „ „ „ „ Brauereien,
1906: „ „ „ „ Bäckereien,
1907: „ „ „ „ Hutindustrie,
1907: „ „ „ „ Wäschefabrikation.

(Vgl. a. a. O. S. 17 f.)

[72]) Auf diese Art kam für den Hamborner Einzelhandel ein OTV. zustande. (Lt. Schr. des DHV., Hamborn vom 29. 4. 29 an den Verf.) —

[73]) Einen solchen Fall stellte der Verf. beim Saganer Kleinhandel fest. Aus einem FTV. für 30 Firmen wurde ein OTV., der am 23. Jan. 1929 für avb. erklärt wurde. (RArbBl. 1929/4, IV, S. 31.)

[74]) 1 Firmen-TV. für 5 Firmen der Metallindustrie in Hannover wurde im März 1928 avb. erklärt und dadurch ein Orts-TV. —

[75]) Imle, F.: „Die TV. zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland", S. 38.

Oft gab es deswegen OTV. und keine größeren Tarifgebiete, weil infolge von Konkurrenzneid und Uneinigkeit keine größeren Arbeitgeberverbände zustande kommen konnten [76]).

Ist der Standort einer Industrie nur ein bestimmter Ort (z. B. die Uhrenindustrie in Glashütte), so kam natürgemäß weder die Bildung von Bezirks- oder Landesarbeitgeberverbänden noch der Abschluß eines BTV., sondern bei einer allgemeinen Regelung nur ein Orts-TV. in Frage [77]).

Mitunter traten auch zahlreiche OTV. an die Stelle eines RTV. oder BTV., wenn diese sich nicht bewährt haben. Die OTV. tragen dann den besonderen örtlichen Verhältnissen besser Rechnung [78]). Um den Zerfall solcher RTV. oder BTV. zu vermeiden, wurden daher vielfach nur Reichs- und Bezirksmantel-TV. abgeschlossen, die dann durch OTV. (und BTV.) für die Löhne und Gehälter ergänzt wurden. Hieraus ergibt sich, daß Ortsabkommen auch als Ergänzungs-TV. eine große Bedeutung hatten, weil durch die Zulassung von Ergänzungs-TV. den besonderen örtlichen Verhältnissen gerade in den wichtigsten Punkten genügend Rechnung getragen werden konnte.

Aus diesem Grunde wurden daher auch mitunter verschiedene Orte aus größeren zusammenhängenden Wirtschaftsgebieten herausgenommen. In solchen Fällen bewährten sich OTV. für diese Orte besser. Dabei konnten auch evtl. Sonderwünsche besser berücksichtigt werden.

Fassen wir die Gründe und Ursachen, die zur Bildung von OTV. führten, nochmals kurz zusammen. Es ergab sich, daß manche Gewerbe nur örtliche Arbeitgeberverbände und daher u. U. OTV. haben. Mancher OTV. in der Vorkriegszeit ist die Folge eines Streiks gewesen, während nach dem Kriege bei tarifunwilligen örtlichen Arbeitgeberverbänden im Falle der VbE. eines Schiedsspruches seitens der staatlichen Schlichtungsausschüsse ebenfalls OTV. entstanden.

---

[76]) Ein typisches Beispiel hierfür ist der Einzelhandel im ehemaligen Freistaat Sachsen, wo aus erwähnten Gründen (Uneinigkeit) nur örtliche Arbeitgeberverbände und daher Orts-TV. bestanden. (Leipzig, Dresden, Chemnitz, Bautzen usw.). Heute gelten dort diese OTV. als OTO. In anderen Gegenden Deutschlands ist es vielfach genau so.

[77]) Deshalb haben in der auf wenige Standorte konzentrierten Kautschuk- und Asbest verarbeitenden Industrie ¾ (74,4 %) der tarifgebundenen Arbeitnehmer Orts-TV. Vgl. S. 8 f.

[78]) Der z. B. im Jahre 1922 abgeschlossene Landes-TV. für die Kistenindustrie Sachsens wurde nicht wieder erneuert, sondern zerfiel in zahlreiche OTV. „Die Leipziger Kistenfabrikanten haben wiederholt beschlossen, sich in Zukunft nicht wieder einem Landesvertrag zu unterstellen, da der frühere Vertrag sich als untragbar erwiesen hatte. (Streit um die Einstufung in die verschiedenen Ortsklassen!) —

Seitdem wurden in den verschiedenen Orten der sächsischen Kistenindustrie nur OTV. abgeschlossen, die sich bewährten. (Vgl. Bericht der Verwaltungsstelle Leipzig des Deutschen Holzarbeiter-Verbandes für 1929, S. 30 f.) —

Ist der Standort einer Industrie nur ein bestimmter Ort, so kam fast immer lediglich ein Orts=TV. in Frage.

Wir stellten ferner fest, daß sich FTV. zu OTV. entwickeln konnten, und mancher OTV. an die Stelle eines BTV. oder RTV. trat, die sich nicht bewährt haben.

Außerdem waren örtliche Tarifabkommen oft Ergänzungstarife zu Reichs= oder Bezirksmantel=TV., so daß dann diese Zusatz=TV. Ortslohn=TV. darstellten.

Ferner kam es vor, daß bei Abschluß eines BTV. für einen größeren räumlichen Geltungsbereich die Arbeitgeber einzelner Orte an einem einheitlichen BTV. kein Interesse hatten und in solchen Fällen im allgemeinen ortstariflich erfaßt wurden.

Alle einst von den Tarifparteien abgeschlossenen OTV., laufen als OTO. weiter, soweit sie als TV. am 30. Jan. 1933 bestanden und unterdessen vom Tr. d. Arb. noch nicht aufgehoben oder abgeändert sind.

c) Bezirks=Tarifverträge. (BTV.)

Das Schwergewicht der Tarifvertragspolitik liegt bei den BTV. bezw. BTO. Ihre überwiegende Bedeutung geht sowohl aus ihrer Zahl wie aus dem von ihnen im ganzen umfaßten Personenkreis hervor. Bereits 1912—14 war jeder 2. TV. ein BTV., und fast 50% aller tarifunterworfenen Arbeitnehmer wurden bezirkstariflich erfaßt, 1931 unterstanden sogar ca. 3/4 aller tarifgebundenen Betriebe und nahezu 65% aller tarifunterworfenen Arbeitnehmer Bezirks=TV.[79]).

Werfen wir nunmehr einen Blick auf die Variationen des bezirklichen Tarifgebietes. BTV. (BTO.) erstrecken sich auf einen kleinen oder größeren Teil Deutschlands. Bei der Bildung und Abgrenzung eines BTV. waren mitunter ebenfalls große Schwierigkeiten zu überwinden.

Einige Beispiele aus der Praxis zeigen, wie mannigfaltig das Tarifgebiet abgegrenzt sein kann.

Das räumliche Gebiet eines BTV. kann z. B. sein:

1. **Eine Stadt mit umliegenden Orten:**
   Leipzig und Thekla.
2. **Zwei oder mehrere Städte bezw. Orte:**
   Leipzig, Gautzsch und Delitzsch[80]).
3. **Zwei oder mehrere Städte (Orte) mit Umgebung:**
   Nürnberg=Fürth und Umgebung.
4. **Ein (ehemaliges) Land:**
   Freistaat Sachsen[80a]),
   Freistaat Preußen,
   Freistaat Braunschweig.

[79]) Vgl. stat. Übersicht S. 10.
[80]) TV. für die kaufmännischen Angestellten der Schokoladenindustrie.
[80a]) TO. für die Angestellten des sächs. Zeitungsgewerbes.

5. **Mehrere (ehemalige) Länder:**
Bayern, Württemberg, Baden und Hessen [80b]).
6. **Verwaltungsbezirk e i n e s ehemaligen Landes:**
Provinz Brandenburg [81]),
Regierungsbezirk Gumbinnen,
Kreis Ülzen [82])
7. **Mehrere Verwaltungsbezirke e i n e s Landes:**
Provinz Nieder- und Oberschlesien [83]).
8. **Mehrere Verwaltungsbezirke verschiedener ehem. Länder:**
Provinz Sachsen und Kreishauptmannschaft Leipzig.
9. **Verwaltungsbezirk mit einem anderen (ehemaligen) Land bezw. mehreren Ländern:**
Provinz Sachsen, Anhalt und Thüringen.
10. **Das Gebiet eines Flusses oder Kanals** [84]):
Der Rhein,
die Elbe,
der Donau-Main-Kanal [85])
11. **Das Gebiet mehrerer Flüsse oder Kanäle:**
Stromgebiet der Elbe, Moldau und Saale [86]).
12. **Das Gebiet eines Meeres:**
Nordsee,
Ostsee.
13. **Das Gebiet verschiedener Meere:**
Gebiet der Nord- und Ostsee.
14. **Ein Gerichtsbezirk:**
Arbeitsgerichtsbezirk Kreuznach a. d. Nahe [88]),
Amtsgerichtsbezirk Neustadt i. Sa. [89]).

Es geht daraus hervor, daß der TV. die politischen Grenzen der einzelnen ehemaligen Länder sehr oft überschritt, da wirtschaftliche Gesichtspunkte bei der Abgrenzung maßgebend sind [90]).

[80b]) TO. für die Textilindustrie.

[81]) TO. für die Musikindustrie.

[82]) TO. für die kaufm. Angestellten für den Groß- u. Einzelhandel.

[83]) TV. für die akademisch gebildeten Kaufleute der chem. Industrie.

[84]) Wenn der Geltungsbereich eines Tarifs sich auf Flüsse oder Kanäle erstreckt, wird dieser Vertrag als Bezirkstarif gezählt. (Lt. Schr. des Stat. Reichsamts in Berlin vom 21. 12. 31 an den Verfasser.)

[85]) TV. für das Schiffspersonal.

[86]) TV. für das Schiffspersonal. (38 Betriebe und ca. 480 Pers.)

[87]) 3 TV. für die Fischerei mit 296 Betrieben mit 5582 Personen.

[88]) TV. für die Angestellten im Arbeitsgerichtsbezirk Kreuznach vom 10. 1. 1928.

[89]) TV. für die kaufmännischen Angestellten.

[90]) Es muß in diesem Zusammenhang erwähnt werden, daß TV., die im gesamten Freistaat Danzig gelten, ebenfalls als BTV. anzusprechen sind. Der Verfasser stellte u. a. in der Danziger Metallindustrie folgende B e z i r k s - t a r i f e i m F r e i s t a a t D a n z i g fest: Zentralheizungsgewerbe, Installationsgewerbe, elektrotechnisches Gewerbe, Kleinbahn AG. (Selbstverständlich gibt es im Danziger Gebiet auch noch FTV. und OTV.) —

Deckten sich aber beim BTV. Tarif- und Hoheitsgebiet eines Landes, dann liegt ein Landestarifvertrag (LTV.) bezw. eine LTO. vor [91]).

Der Abschluß eines BTV. war oft sehr schwierig. Mitunter bestanden bei der Wahl größerer Tarifgebiete schon an manchen Orten tarifliche Abkommen, die weiter gelten sollten, oder es handelte sich um Gebiete, in denen die betreffende Industrie nicht vertreten ist [92]). In solchen Fällen wurden oft einzelne Orte bezw. Gebiete von einem allgemeinen BTV. nicht erfaßt [92]). Die Parteien umgrenzten daher das Tarifgebiet genau oder nahmen einzelne Teile aus einem größeren Gebietskomplex aus geschilderten Gründen von der tariflichen Wirkung aus. (Tarifliche Enklaven.) Sie konnten aber auch neben einem geschlossenen Tarifgebiet den räumlichen Geltungsbereich auf einzelne Orte und Betriebe erstrecken. (Tarifliche Exklaven.)

Daher ist auch die geographische Zusammensetzung der Bezirke sehr verschieden. Es kommen u. a. folgende Fälle vor:

1. BTV. (BTO.) für ein geschlossenes räumliches Gebiet:
   Freistaat Sachsen,
   Provinz Ostpreußen,
   der Rhein.
2. BTV. (BTO.) für ein geschlossenes räumliches Gebiet mit Ausnahmen:
   Kreishauptmannschaft Leipzig [93])
   mit Ausnahme:
   der Amtshauptmannschaften Döbeln und Rochlitz,
   der Orte Groitzsch, Pegau und Wurzen.
3. BTV. (BTO.) für zerstreute Gebiete bezw. Ortschaften.
   Wesermünde und Bremerhaven.
   Cottbus und 35 einzelne Orte der Niederlausitz [94]).
   Anhalt und Sachsen.

[91]) Es gab LTV. für Preußen, Sachsen, Bayern, Hamburg, Lübeck, Bremen, Lippe Anhalt usw. Mancher LTV. ist daher kleiner und unbedeutender als ein OTV. Es existierten sogar FTV., die mehr Personen und Betriebe banden als LTV.

[92]) Besteht das Tarifgebiet eines BTV. aus vielen benachbarten Ortschaften so ist es nicht ohne weiteres klar, aus welchem Grunde dieser zerstückelte räumliche Geltungsbereich gewählt wurde. Ein typisches Beispiel ist hierfür der BTV. (BTO.) für die Niederlausitzer Metallindustrie vom 16. 11. 26. Der Bezirk ist kein zusammenhängendes Gebiet, sondern setzt sich aus 36 Ortschaften zusammen, zwischen denen kleine Dörfer liegen. „Die im TV. aufgezählten Orte sind solche, an denen sich Firmen der Metallindustrie befinden. Orte, an denen Betriebe der Metallindustrie nicht sind, konnten selbstverständlich auch nicht mit in die Listen aufgenommen werden. Zweckmäßiger wäre an sich die Umreißung des Geltungsbereiches durch Angabe von Kreisen, Provinzen usw. Dies läßt sich jedoch nicht in unserem Falle bewerkstelligen, da sich der Verband auf Teile von Bezirken dreier Provinzen erstreckt. Auch die Kreisgrenzen konnten nicht benutzt werden."

(Mitteilung des Niederlausitzer Bezirksverbandes der Metallindustriellen, Cottbus vom 11. April 1929 an den Verfasser.) —

[93]) BTV. (BTO.) für die Metallindustrie der Kreishauptmannschaft Leipzig.

[94]) Vgl. Anm. 92.

Daraus ist ersichtlich, welche Schwierigkeiten bei der Bildung und Abgrenzung eines BTV. mitunter zu überwinden sind. Wir sehen, wie mannigfaltig das Tarifgebiet abgegrenzt sein kann und können wiederum feststellen, daß bei der Abgrenzung des räumlichen Geltungsbereiches eines BTV. größtenteils der Organisationsbereich des Arbeitgeberverbandes ausschlaggebend war. Ein Blick ins R.Arb.Bl. von 1919—1933 zeigt ebenfalls, daß in den meisten Fällen die Größe des „Bezirks" beim BTV. mit dem Organisationsgebiet der betreffenden Arbeitgeberverbände übereinstimmte. Ein charakteristisches Beispiel hierfür sind die Innungs-TV. Das Organisationsgebiet der Innungen gab bei der Abgrenzung des Tarifgebietes den Ausschlag. Ortsinnungen hatten daher im allgemeinen OTV., Bezirksinnungen BTV., Landesinnungen LTV. [95]). Selbstverständlich kam es mitunter auch vor, daß zwei bezw. mehrere Ortsinnungen zusammen einen BTV. abschlossen. Doch trafen wir solche Fälle in der Praxis selten an. Oft führten auch besondere Organisationsverhältnisse der Unternehmer zu BTV.

Konzerne [96]) und Interessengemeinschaften [97]) vereinbarten oft BTV., um nicht nur über Produktions- und Absatzverhältnisse, sondern auch über die Lohn- und Arbeitsbedingungen ihres Gebietes eine gemeinsame Regelung zu treffen. TV., die für alle Mitglieder eines Konzerns galten, bezeichnete man als Konzern-TV. [96]).

Wir wollen nunmehr feststellen, warum in der Neuzeit hauptsächlich BTV. gewählt wurden.

Oft führte mangelnder Ausbau der Unternehmerverbände zu BTV. In zahlreichen Gewerbegruppen gab es nur bezirkliche Arbeitgeberorganisationen, die zwar OTV. abschließen konnten, in der

---

[95]) Der Verf. stellte u. a. im Fleischergewerbe fest, daß der räumliche Geltungsbereich der TV. sich auf den Bezirk der Innung erstreckte. Da auch dieses Gewerbe größtenteils Orts-Innungen hat, trafen wir meist OTV. an, Bezirks-TV. dagegen nur im ehemaligen Freistaat Württemberg, in dem einige Bezirks-Innungen bestanden.

In anderen Gewerben lagen ähnliche Verhältnisse vor. Beispielsweise besteht ein Bezirkstarif für das elektrotechnische Gewerbe des Regierungsbezirks Allenstein. „Da der Innungsbezirk sich über den Regierungsbezirk Allenstein erstreckt, ist infolgedessen auch der TV. über diesen Bezirk abgeschlossen worden." (Lt. Schreiben der Zwangsinnung f. d. elektrot. Gewerbe in Allenstein und Umgebung v. 10. 11. 31 an den Verfasser.) —

[96]) Konzern-BTV. des Norddeutschen Wollkonzerns unter Führung von Tittel & Krüger in Leipzig. —

Der BTV. für die Schwarzwälder Uhrenindustrie galt für 27 Orte. Es handelte sich um ein geschlossenes Produktionsgebiet, das vom Junghanns-Konzern und der Schwenninger Gruppe beherrscht wird. Durch Fusion der Vereinigten Freiburger Uhrenfabriken AG., Freiburg i. Schl. mit Gebr. Junghanns AG. in Schramberg trat eine räumliche Erweiterung des ursprünglich geplanten Tarifgebietes ein.

[97]) BTV. (BTO.) für die Brauereien in Leipzig, Schkeuditz und Lützschena.

Praxis aber meist Bezirksabkommen vereinbarten, um den ganzen Verbandsbezirk tariflich zu erfassen.

Die Hauptsache war dabei der Wunsch beider Tarifparteien, in zusammengehörigen Wirtschaftsgebieten einheitliche Mindestlohnsätze und Arbeitsbedingungen festzulegen. Die Interessentengruppen suchten durch Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen die „Schmutzkonkurrenz" zu unterbinden, wie unsere Untersuchungen bereits beim OTV. ergaben. Bestand für eine Branche beispielsweise nur ein OTV., während es für das betreffende Gewerbe in der Umgebung der Stadt keine (!!) TV. gab, so daß hier „freie" Löhne und Gehälter gezahlt wurden, dann verlangten reelle Unternehmer und tüchtige Arbeiter sehr oft einen Schutz vor Unterbietung [98]). Eine solche Unterbietung war aber nicht immer „Schmutzkonkurrenz", sondern oft wirtschaftlich bzw. betrieblich bedingt, wie unsere Untersuchungen noch zeigen werden. — Durch BTV. suchten viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer die „Schmutzkonkurrenz" zu beseitigen. Deshalb wünschten viele städtische Arbeitgeber, insbesondere Handwerker und Einzelhändler, zwecks Bekämpfung von „Schmutzkonkurrenz" eine Verallgemeinerung der Arbeitsbedingungen durch BTV. [99]). Ob dieses Ziel durch solche tarifliche Abkommen wirklich erreicht wurde, sei jetzt dahingestellt [100]). Das Kaiserliche Statistische Amt stellte übrigens bereits 1908 fest, daß die meisten BTV. wegen der „Schmutzkonkurrenz" abgeschlossen wurden [101]). Zu gleichen Ergebnissen kam Mamroth [102]).

---

[98]) Aus diesem Grunde wurde der OTV. für die Angestellten der Stadt Kassel 1927 räumlich erweitert und gilt seitdem für die Stadt Kassel und den Landkreis Kassel. (Lt. Schreiben des ehemaligen DHV. Kassel vom 12. 11. 1931 an den Verfasser.)

[99]) Dabei treffen wir in der Praxis seltsame Tarifgebiete an. Um sämtliche Betriebe der optischen Industrie im Wirtschaftsgebiet Rathenow und Umgebung zu erfassen, wurde am 17. 4. 31 für die Arbeiter ein BTV. mit dem Tarifgebiet „Stadt Rathenow und Umgebung im Umkreis von 30 km" abgeschlossen. Damit sollte die Konkurrenz stärker eingeschränkt werden, da bei der Avb. alle tariffreien optischen Betriebe im Wirtschaftsgebiet Rathenow erfaßt wurden. —

Dasselbe trifft für den BTV. der Metallarbeiter für die „Stadt Helmstadt und Umgebung im Umkreis von 5 km" zu, da bei der Avb. „ein größerer Betrieb, der in einer Nachbargemeinde etwa 3 km von der Stadtmitte entfernt liegt, bezirkstariflich erfaßt werden sollte". (Lt. Schr. des Deutschen Metallarbeiterverbandes vom 1. Nov. 1931 an den Verfasser.)

[100]) „Schmutzkonkurrenz und Lehrlingszüchterei waren so stark angewachsen, daß schließlich auch die Prinzipale einsahen, daß nur eine Normierung der Arbeitsbedingungen über das ganze Berufsgebiet wirksam Abhilfe schaffen könnte. (1873)"

Vgl. Imle: „Die Tarifverträge zw. Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland", S. 6 (betr. Buchdrucker.) —

[101]) Kaiserliches Statistisches Amt: „Beiträge zur Arbeiterstatistik" Nr. 8, S. 7 ff. und 144 ff.

[102]) Mamroth: „Gewerblicher Konstitutionalismus", S. 22 ff. u. 86 ff.

Die ehemaligen Gewerkschaften traten aus ähnlichen Erwägungen oft für BTV. ein, weil dadurch auch die Berufsangehörigen der kleinsten Orte tariflich gebunden wurden und Tarif **mindest**löhne und einheitlich geregelte Arbeitsbedingungen bekamen [103]).

Noch andere Zweckmäßigkeitsfragen veranlaßten die beiderseitigen Verbände, für BTV. einzutreten.

Auch der Abschluß der meisten BTV. erfolgte bereits vor dem Kriege nach oft harten Kämpfen.

Die Gewerkschaften suchten oft die Zersplitterung des gewerkschaftlichen Kampfes durch Abschluß von TV. für möglichst große Gebiete zu verhindern.

Aus ähnlichen Erwägungen traten viele Arbeitgeberverbände bereits um die Jahrhundertwende für BTV. ein, um die Schlagkraft ihrer Verbände ebenfalls zu erhöhen. Besonders nach dem Berliner Bauarbeiterstreik vom 11. Mai bis 9. August 1907, der mit einer Niederlage der Bauarbeiter endete, schlossen sich besonders die Bau-Arbeitgeber-Verbände noch enger zusammen und stellten einheitliche Tarifgrundsätze für künftige Abschlüsse auf bezirklicher Grundlage auf. „Die Organisationen der Arbeitgeber sind zumeist heute bestrebt, nicht einen Bezirk gegen den andern Bezirk ausspielen zu lassen, sie wollen nicht erst den einen Bezirk erobern lassen, da dann die andern nachfolgen müssen. Wir finden daher heute bei der Weiterentwicklung des Tarifes ein starkes industrielles Interesse nach **einheitlicher** Regelung für möglichst große Gebiete. Diese Entwicklung bedeutet eine bemerkenswerte Veränderung von weittragenden Folgen und hängt mit der immer stärker werdenden Konzentration der Organisationen auf beiden Seiten zusammen [104]).“

Wir sehen, wie beide Kontrahenten die Vor- und Nachteile abwogen und aus verschiedenen Gründen BTV. bezw. TV. abschlossen.

Es ist nahezu unmöglich, die Löhne und Gehälter für ein ganzes Gewerbe innerhalb eines größeren Gebietes bei der Verschiedenartigkeit der Wirtschaftsverhältnisse an den einzelnen Plätzen für beide Teile einheitlich durch gleiche Sätze zu regeln. Es muß daher eine Anpassung der Löhne an die besonderen Verhältnisse in einzelnen Orten des Tarifgebietes entsprechend dem Grade der **Produktivität** stattfinden. Daher finden wir bei vielen größeren BTV. (BTO.) vielfach örtliche Abstufungen für die Löhne und Gehälter vor und obige Argumente mit-

[103]) „Es muß unser Bestreben sein, OTV. zu BTV. auswachsen zu lassen.“ (Winke für den Abschluß von TV., „Deutsche Werkmeisterztg.“, 1921, Nr. 3.) —

„Zu erstreben ist der Abschluß von BTV. für zusammenhängende Wirtschaftsgebiete, für Bezirke von Arbeitgeberverbänden, für Landesteile Schaffung von Bezirks- oder Landes-TV.

(Vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für 1921, S. 72.)

[104]) Kais. Stat. Amt. a. a. O., S. 7.

mitunter im TV. angegeben [105]). Je größer der „Bezirk" beim BTV. ist, desto mehr örtliche Abstufungen treffen wir an. Diese können sehr verschieden sein. Es gibt drei Möglichkeiten hierbei:

1. **Man gibt die Prozente zur Ortsklasse I an [106]):**
   z. B. Ortsklasse I: 100 %, II: 95 %, III: 90 %, IV: 85 %.
2. **Man gibt die Abschläge von Ortsklasse I an [107]):**
   Ortsklasse I: Abschlag 2½ % gegenüber Ortsklasse I.
   „ II: „ 5 % „ „ I.
3. **Man gibt Zuschläge für bestimmte Orte an [108]):**
   z. B. Löhne einheitlich, Orte über 100 000 Einwohner + 10 %.

Diese BTV. können natürlich wie die OTV. (OTO.) fachlicher und gemischt-gewerblicher Natur sein, die fachliche Regelung überwiegt. Jedoch kommen auch gemischt-gewerbliche und Einheits-BTV. (BTO.) vor [109]).

Unsere Untersuchungen ergaben, daß der Standort der Industrie oft Bezirks-TV. bedingte. Wir finden fast überall in wirtschaftlich zusammengehörigen Gebieten, vor allem auf dem Lande, größtenteils, soweit sie überhaupt tariflich gebunden sind, Bezirksabkommen, da hier die Unternehmer im allgemeinen nur Bezirksorganisationen angehörten und Ortsverbände fehlten [110]). Besonders trifft dies für die Gebirgsgegenden mit geschlossenen Produktionsgebieten zu [110]). Ein charakteristisches Beispiel hierfür sind die Verhältnisse in der Thüringer Textilindustrie. Infolge der Konzentration der einzelnen Zweige der Thüringer Textilindustrie in bestimmten Gebieten ist auch der Zusammenschluß zu Tarifgemeinschaften auf Grund der fachlichen und örtlichen

---

105) „Unter Rücksichtnahme auf die Unterschiede der wirtschaftlichen Verhältnisse sowie der gewerblichen und industriellen Entwicklung innerhalb des Vertragsgebietes werden 4 Klassen gebildet, in welche die einzelnen Orte einzugliedern sind."

(BTV. für die Arbeiter in Sägewerken der Provinzen: Starkenburg und Rheinhessen des Freistaates Hessen v. 22. 2. 23.)

106) LTV. (LTO.) für das Zeitungsgewerbe in Sachsen.
Ortsklasse I: Großstädte Leipzig, Dresden, Chemnitz, Bautzen, Zwickau und Kleinstadt Pirna 100 %.
„ II: Kleinstädte 95 %.
„ III: andere Orte 90 %.

107) LTV. (LTO.) für die Papierindustrie in Sachsen.

108) LTV. (LTO.) für die Zigarrenindustrie in Sachsen. Löhne einheitlich, Orte über 100 000 Einwohner: + 10 %.

109) BTV. (BTO.) für die Metall- und Gewehrindustrie des Kreises Schleusingen. —

BTV. (BTO.) für alle Angestellten der Industrie im Arbeitgerichtsbezirk Kreuznach an der Nahe.

110) Aus diesem Grunde wurden u. a. folgende BTV. abgeschlossen:
BTV. für die Spielwarenindustrie Sonneberg u. Umgebung,
„ „ „ Hutindustrie Cuben u. Sommerfeld,
„ „ „ Blumenindustrie im Amtsgerichtsbezirk Sebnitz (Sa.).

Bindung natürlich gegeben. Wir finden in der Thüringer Textilindustrie eine sachliche Zusammendrängung in einzelnen Gebieten, wie Gera-Greiz, Pößneck, Apolda. Nach dem Kriege entstanden zwei Bezirksabkommen, ein einheitlicher BTV. für die sächsisch-thüringischen Webereien und Färbeien (Gera-Greizer Gebiet) und ein BTV. für die Thüringer Wirk- und Strickwarenindustrie. Aber bereits seit Juli 1919 wurden für die Pößnecker Betriebe Sondertarife (BTV.) abgeschlossen, da sich durch die andersartige betriebliche Organisation (Vollbetriebe) Schwierigkeiten bei dem gemeinsamen Tarifabschluß ergaben [111]. Seitdem gibt es also in der Thüringer Wirk- und Strickwarenindustrie zwei Bezirkstarife. (Je ein BTO. für das Apoldaer und Pößnecker Gebiet). —

Daraus ist auch ersichtlich, daß mitunter ein größerer BTV. in kleinere BTV. zerfiel.

Adams betont daher mit Recht, daß „wie alle TV. auch die der Textilindustrie kein Produkt theoretischer Überlegungen, sondern aus den Notwendigkeiten der Praxis heraus geboren sind.

Das Geborensein aus den jeweiligen praktischen Gegebenheiten erklärt uns nicht allein die Vielgestaltigkeit und Feingliedrigkeit des modernen Textilvertrages, besonders des Lohntarifes, sondern auch die oft großen Unterschiedlichkeiten, die ein Vergleich der Verträge der einzelnen Bezirke aufzeigt.

Aus den örtlichen und derzeitigen Notwendigkeiten und Gegebenheiten der Praxis heraus geboren und weiter gestaltet, haben die textilen TV. der einzelnen Vertragsgebiete auch untereinander ein manchmal recht abweichendes Aussehen [112]."

Wir sehen also, daß die Grundform der TV. in der Textilwirtschaft die der Bezirkstarife ist.

Die Sonderart mancher Gewerbe bringt es mit sich, rein standortmäßig betrachtet, daß bei tariflichen Abkommen eigentlich faßt nur BTV. (BTO.) in Frage kommen.

Das charakteristische Beispiel hierfür ist die Land- und Forstwirtschaft, die sich nahezu nur auf zusammenhängende bezirkliche Gebiete erstrecken.

Ein Bild in die Statistik auf Seite 8 f. bestätigt uns das [113].

Wir sehen, daß ca. $99^3/_4$% aller landwirtschaftlichen Betriebe mit TV. und $99^1/_2$% aller dort beschäftigten Personen BTV. (heute BTO.) unterworfen sind.

---

111) Vollbetriebe in der Textilindustrie sind Betriebe, die alle drei Produktionsstufen, Spinnerei, Weberei und Färberei in sich vereinigen.

112) Adams: „Bezirks- oder Branchentarif in der Textilind.", S. 25 ff.

113) Es gab demnach am 1. Jan. 1929 in der Landwirtschaft:

52	FTV. für	113	Betriebe mit	5 345	Personen,
10	OTV. „	195	„ „	3 863	„
198	BTV. „	246 780	„ „	1 489 399	„
—	RTV. „	—	„ „	—	„

Die wenigen unter FTV. oder OTV. stehenden Arbeitnehmer dieser Gewerbegruppe waren meist in Gärtnereien beschäftigt. Ein RTV. existiert überhaupt nicht. Für die Fischerei sind BTV. selbstverständlich, da als räumlicher Geltungsbereich hier nur Flüsse, Seen oder Meere gewählt werden [114].

Auch im Bergbau ist der BTV. aus gleichen Gründen vorherrschend [115]. Die Tarifgebiete im Stein- und Braunkohlenbergbau sind nach der natürlichen Lagerung der Kohle abgegrenzt. Ausschlaggebend für die Größe der Tarifgebiete ist jedoch nicht allein die natürliche Lagerung der Bodenschätze, sondern auch hier der Organisationsbereich der verschiedenen Arbeitgeberverbände gewesen, der aus den Notwendigkeiten und Gegebenheiten der Praxis heraus geboren und nach Gründen der Zweckmäßigkeit begrenzt ist. Die Zechenbesitzer haben sich in Deutschland revierweise zusammengeschlossen [116]. Der einzelne Arbeitgeberverband erstreckte sich also nur über ein bestimmtes Kohlenrevier. Er war deshalb auch nur befugt für dieses Revier einen Vertrag abzuschließen. Daher gibt es 7 BTV. (BTO.) für den Steinkohlenbergbau [117].

Im Braunkohlenbergbau liegen ähnliche Verhältnisse vor [118]. Jedoch gab es im Bergbau, wie unsere Untersuchungen ergaben, auch einzelne FTV. und OTV. Es handelte sich dabei meist um Bergbauarten, die nur einzelne, oft räumlich weit auseinander liegende Betriebe aufweisen.

Für manche Betriebe des Verkehrswesens kamen wegen ihrer Eigenart auch nur Bezirksabkommen in Frage. Dies galt hauptsächlich für die in der Binnenschiffahrt beschäftigten Arbeitnehmer. OTV. schieden hierbei selbstverständlich aus [119].

BTV. konnten sich ferner aus FTV. entwickeln, ähnlich wie aus FTV. mitunter OTV. wurden. Ein Haustarif, der bisher für einige

[114]) 99 % aller Betriebe und Arbeitnehmer der Forstwirtschaft und Fischerei sind bezirkstariflich gebunden. (Vgl. S. 8 f.) Für die Fischerei bestehen u. a. 3 BTV. (BTO.) für 296 Betr. mit 5 582 Personen für das Gebiet der Nord- und Ostsee.

[115]) 95,1 % aller Bergarbeiter werden bezirkstariflich erfaßt. (Vgl. S. 8 f.)

[116]) Z. B. gab es im Steinkohlenbergbau einen Zechenverband für das Ruhrrevier, je einen Arbeitgeberverband für den Aachener Steinkohlenbergbau, der oberschlesischen Montanindustrie usw.

[117]) Je einen BTV. für das Ruhrrevier, Aachener Revier, Oberschlesien, Niederschlesien, Niedersächsisches Steinkohlenrevier am Deitzer, Ibbenbürener Steinkohlenbergbau b. Osnabrück und Sachsen. Außerdem bestand für das Saargebiet ein BTV. vom 8. Okt. 1921 für die Steinkohlenbergwerke der „Administration des Mines Domaniales Francaises de la Sarre". —

[118]) Wir haben je einen BTV. für das linksrheinische Braunkohlengebiet, für das mitteldeutsche Braunkohlengebiet usw.

[119]) U. a. BTV. (BTO.) für 5 Betriebe mit 765 Personen für das Wesergebiet. 2 BTV. (BTO.) für 37 Betriebe mit 1415 P. für die westdeutschen Kanäle.

Firmen an mehreren Orten galt, konnte sich bei überwiegender Bedeutung in einen avb. BTV. verwandeln[120]).

Das gute Gedeihen der Industrie und die rasche Ausbreitung der Gewerkschaften formten bereits in der Vorkriegszeit viele FTV. zu BTV. um, wie auch Fanny Imle bereits um die Jahrhundertwende feststellte[121]).

Fernerhin konnten BTV. durch Erweiterung des örtlichen Tarifgebietes eines OTV.[122]) oder durch Zusammenfassung mehrerer OTV. entstehen[123]).

Mitunter traten auch zahlreiche BTV. und OTV. an die Stelle eines RTV., der sich nicht bewährt hatte[124]).

Schließlich fanden wir noch in der Praxis unzählige BTV. als Zusatzverträge zu anderen Kollektivabkommen.

Da die meisten Reichs-TV. nur R.-Mantel-TV. für die allgemeinen Arbeitsbedingungen waren, wurden hierzu als Ergänzung in allen zusammenhängenden Wirtschaftsgebieten bezw. -Orten durch die bezirklichen beiderseitigen Organisationen Muster abgeschlossen. (= Zusatz-Mantel-Bestimmungen und Lohntarife: BMTV. und B.-Lohn-TV. bezw. OMTV. und O.-Lohn-TV.[125]).

[120]) Der avb. BTV. für die Fabrik- und Heimarbeiter der Thüringer Puppen- und Spielwarenindustrie von Waltershausen u. Umgeb. galt zunächst nur für die Firma Kemner & Reinhardt AG. und 10 weitere Firmen.

Die Firma Fritz Schulz jun. AG., Abtl. Neuburg a. d. Donau schloß im Herbst 1928 mit 3 Konkurrenzfirmen einen gemeinsamen FTV. ab, der sich zu einem BTV. entwickelte u. am 19. 9. 1928 wegen seiner überwiegenden Bedeutung für avb. erklärt wurde.

[121]) F. Imle: A. a. O., S. 467.

[122]) Wie sich ein OTV. zum BTV. entwickeln konnte, zeigt uns folgendes Beispiel aus der Praxis.

Für die Angestellten der Süßwarenindustrie in Leipzig wurde ursprünglich nur ein OTV. abgeschlossen. Die zunächst tariffreien Firmen Riquet & Co AG. in Gautzsch (bei Leipzig) und Böhme AG. in Delitzsch (bei Leipzig) schlossen sich dem Leipziger OTV. an, der dadurch ein BTV. wurde, da weitere Konkurrenzfirmen in G. u. D. nicht bestehen. — Seitdem gilt dieser BTV. (BTO.) im Tarifgebiet: „Leipzig — Gautzsch — Delitzsch". —

(= Erweiterung des örtlichen Tarifgebietes!)

[123]) In der ersten Nachkriegszeit gab es in der Thüringer Metallindustrie keinen allgemeinen BTV., sondern nur örtl. Tarife innerhalb der einzelnen Ortsgruppen.

Erst im April 1920 ging der Verband Thüringer Metallindustrieller zu einem einheitlichen BTV. über.

[124]) Aus diesem Grunde traten an die Stelle von je einen RTV. 52 Einzeltarife für Bäcker und 28 für Backmeister in Konsumvereinsbäckereien. —

Der RTV. für die Lederwaren- und Reiseartikelbranche bewährte sich. (Lt. Mitteilung des Zentralverbandes christlicher Lederarbeiter Deutschlands in Frankfurt/Main an den Verf.) —

[125]) Zum avb. RMTV. für die Arbeiter im Baugewerbe vom 30. 3. 27 waren die Löhne in 53 BTV. bezw. OTV. festgelegt. Für die Angestellten des Baugewerbes war dieselbe Regelung getroffen.

Diese bezirklichen TV. regelten entweder die Löhne einheitlich oder trugen durch örtliche Staffelung (Zu- oder Abschläge) den besonderen wirtschaftlichen Verhältnissen Rechnung. Befanden sich in einem Gebiet außergewöhnlich schwache Betriebe mit geringer Produktivität, so ließ man diese mitunter vom allgemeinen BTV. aus und setzte Haus-TV. für diese Firmen ein [126]). In solchen Fällen können jetzt lt. A.O.G. die Tr.d.Arb. für Betriebe mit geringer Leistungsfähigkeit Abschläge von den allgemeinen Tarifmindestsätzen festsetzen, um evtl. ungünstige Wirkungen zu vermeiden [127]).

Diese Feststellungen treffen natürlich auch für die LTV. zu, die aus gleichen Gründen wie die gewöhnlichen BTV. abgeschlossen wurden.

Im allgemeinen deckten sich beim LTV. T a r i f g e b i e t, O r g a n i s a t i o n s b e r e i c h d e s b e t r. A r b e i t g e b e r v e r b a n d e s und das H o h e i t s g e b i e t e i n e s (ehemaligen) L a n d e s.

Wir können zunächst unterscheiden:

1. Zwangsläufige LTV.,
2. Freiwillige bezw. zufällige LTV.

Die erste Art trafen wir fast immer bei den Landesbehörden an. Die einzelnen Länder wünschten meistens für die bei ihnen beschäftigten Arbeiter und Angestellten feste tarifliche Bindungen, um eine einheitliche Regelung im ganzen „Hoheitsgebiet" des betreffenden Landes zu haben.

Es liegt auf der Hand, daß es eine technische und wirtschaftliche Unmöglichkeit ist, die vielgestaltigen Arbeitsverträge der Staatsarbeiter den einzelnn F a c h -T. zu unterstellen. Wir müssen dabei berücksichtigen, daß die Arbeitsverträge der Staatsarbeiter (ungelernte, angelernte und gelernte Arbeiter) der verschiedensten Art in den meisten Fällen anders geartet sind als die der Arbeiter in den einzelnen Industrien an den verschiedenen Orten des betr. Staatsgebietes, deren tarifliche Regelung auf den inneren betrieblichen Verhältnissen fußt. Außerdem kämen technische Schwierigkeiten hinzu, wenn die Staatsarbeiter den einzelnen Fachtarifen unterworfen würden, abgesehen davon, daß es an einzelnen Orten vielfach keine Fachtarife gibt. (Tariffreie Gebiete bzw. Gewerbezweige). Welcher Fachtarif sollte z. B. bei ungelernten Staatsarbeitern angewandt werden, wenn es an einem Orte ca. 30 Tarife gibt, von denen jeder Lohnsätze für Ungelernte enthält? Durch einheitliche Staatstarife wird eine lückenlose, systematische und übersichtliche Lohnregelung

[126]) Aus diesem Grunde hat sich die Firma Flachsveredlungs-Anstalt G. m. b. H. in Alt-Tschau bei Neusalz a. d. Oder einen FTV. gewählt und ist aus dem allgemeinen BTV. herausgenommen worden.

[127]) Vgl. die Veröffentlichungen über Tarifordnungen in den Heften des R.Arb.Bl.

Ferner finden wir auch in allen „Mitteilungsblättern des Treuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Sachsens" regelmäßig zahlreiche diesbezügliche Beispiele.

erzielt, wodurch außerdem viele Streitigkeiten und ungünstige Wirkungen vermieden werden. Deshalb wurden in einem TV. (LTV.!) die Lohn- und Arbeitsverhältnisse sämtlicher ungelernten, angelernten und gelernten Arbeiter der verschiedensten Art im ganzen Lande einheitlich geregelt [128]).

Dasselbe gilt analog für die Staatsangestellten [129]).

Die größten LTV. hat naturgemäß Preußen [129]).

Oft wurden LTV. auf Grund von RMTV. vereinbart [130])

Aber nicht nur staatliche oder kommunale Betriebe haben LTV. (LTO.). Wir finden sie auch sonst im Wirtschaftsleben vor.

Es gab in der Praxis auch LTV., die mehrere Länder umfaßten [131]). Je kleiner ein Land ist, desto häufiger trafen wir solche LTV. für mehrere Länder an. Sehr oft sind es zusammenhängende Wirtschaftsgebiete, deren Arbeitgeberverbandsbezirke sich mit dem „Hoheitsgebiet" eines bezw. einiger Länder deckten [131]). Selbstverständlich haben auch LTV. wie gewöhnliche BTV. größtenteils örtliche Abstufungen für die Löhne. Mit wachsender Größe des räumlichen Geltungsbereiches nimmt die Häufigkeit der Ortsklasseneinteilung zu.

Fassen wir nunmehr die Gründe und Ursachen, die zur Bildung von BTV. führten, nochmals kurz zusammen. Wir sahen zunächst, wie verschieden das Tarifgebiet beim BTV. abgegrenzt sein kann und stellten fest, daß in den meisten Fällen die Größe des „Bezirks" mit dem Organisationsgebiet der betreffenden tarifbeteiligten Arbeitgeberverbände übereinstimmte. Dieser Organisationsbereich wurde auch nach den Gründen der Zweckmäßigkeit begrenzt, in der Nachkriegszeit jedoch mitunter willkürlich festgelegt [132]).

Oft führten besondere Organisationsverhältnisse der Unternehmer zu BTV. (z. B. Konzern-TV.).

Die meisten Bezirksabkommen sind darauf zurückzuführen, daß die Tarifparteien in zusammengehörigen Wirtschaftsgebieten einheitliche

---

128) Bereits 1896 entwickelte sich organisch der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter, der als Tarifpartei fungierte.

Es gibt u. a. je eine LTO. für die Staatsarbeiter in Preußen, Sachsen, und Baden.

129) Z. B. für die Angestellten bei den preußischen Staatsverwaltungen eine LTO. (Früher LTV. (PAT.) vom 30. Juni 1924.) —

130) Auf Grund des RMTV. für die Gemeindearbeiter wurden ebenfalls LTV. abgeschlossen.

(Z. B. für die badischen, bayrischen, württembergischen, thüringischen, sächsischen und mecklenburgischen Gemeinden.)

131) LTV. für die Bäckereien in Mecklenburg-Schwerin und Mecklenburg-Strelitz. —

LTV. für die Tüten- u. Beutelindustrie in Sachsen, Thüringen u. Anhalt.

132) Diese Feststellungen wurden dem Verf. am 5. Jan. 1935 vom R.Arb.Min. bestätigt.

Mindestlohnsätze und Arbeitsbedingungen festzulegen wünschten, um dadurch die „Schmutzkonkurrenz" zu unterbinden.

Die Gewerkschaften wollten durch BTV. auch die Arbeitnehmer auf dem Lande tariflich erfassen und ihnen tarifliche Mindestlöhne bezw. -Gehälter sichern, um dadurch gleichzeitig auch die Macht der Gewerkschaften zu stärken.

Die Sonderart mancher Gewerbe brachte es mit sich, daß bei tariflichen Abkommen eigentlich nur BTV. in Frage kamen. (Landwirtschaft, Schiffahrt usw.)

BTV. konnten sich ferner aus FTV. oder OTV. entwickeln.

Mitunter traten auch zahlreiche BTV. an die Stelle eines RTV., der sich nicht bewährt hatte.

Schließlich fanden wir in der Praxis noch unzählige BTV. als Zusatzverträge zu anderen Kollektivabkommen.

Dabei konnte es sich handeln

1. **Um eine Ergänzung zu einem RMTV.**
   a) Bezirkliche Mantelzusatzbestimmungen.
   b) „ Lohn- und Gehaltsabkommen.
2. **Um eine Ergänzung zu einem BMTV. bezw. LMTV.**
   a) Bezirkliche Mantelzusatzbestimmungen.
   b) „ Lohn- und Gehaltsabkommen.

LTV. wurden aus gleichen Gründen abgeschlossen wie gewöhnliche BTV.

Wir stellten fest, daß die einzelnen Länderbehörden aus praktischen Gründen meist nur LTV. abschlossen.

Es ergab sich eine Konzentration im TV.-Wesen, da in immer zunehmendem Maße an die Stelle zahlreicher FTV. und OTV. BTV (und auch RTV.!) traten. Der BTV. stand seit Jahren an erster und maßgebender Stelle. Fast 65 % aller tarifbeteiligten Betriebe und Arbeitnehmer fallen unter BTV. (BTO.).

d) Reichs-Tarifverträge. (RTV.)

Reichstarife gelten in ganz Deutschland. Ihre Zahl ist auch heute noch sehr gering und beträgt etwa 1 % aller TV. (TO.). Immerhin umfassen sie rund 10 % aller tariflich gebundenen Betriebe und 25 % der Arbeitnehmer [133]). Von 11 950 240 Arbeitnehmern unter Tarifen waren

2 660 321	Arbeiter,
348 563	Angestellte
3 008 884	Arbeitnehmer

reichstariflich gebunden [134]).

133) Vgl. oben S. 10.
134) Vgl. oben S. 11 u. 64.

Es gibt zwei Arten von RTV. (RTO.):

1. Reichs-*Einheits*-Tarife.
2. Reichs-*Mantel*-Tarife.

Reichs-*Einheits*-Tarife (R.-Voll-Tarife) sind RTV. (RTO.), die sowohl die Arbeitsbedingungen als auch Löhne bezw. Gehälter in je einem Abkommen von zentraler Stelle aus regeln. Reichstarifliche Einheits-*Lohn*abkommen haben ähnlich wie BTV. größtenteils örtliche Abstufungen für die Löhne und Gehälter, wobei meist die Ortsklasseneinteilung der Beamtenbesoldung zugrunde gelegt wurde. Doch gab es auch RTV., deren Ortsklassen die Tarifparteien bestimmt hatten. Fand dabei eine Einteilung nach der Einwohnerzahl statt, dann entstand oft Streit, und die Arbeitnehmer mancher Orte fühlten sich benachteiligt [135]. Die Festsetzung der verschiedenen Löhne und Gehälter für die einzelnen Plätze erfolgt wie beim BTV. (BTO.) durch Ab- oder Zuschläge.

Um den örtlichen Verhältnissen besser Rechnung zu tragen, wurden vielfach nur Reichs-Mantel-TV. abgeschlossen, die dann durch BTV. (und OTV.) für die Löhne und Gehälter ergänzt wurden. Mitunter hatten die RMTV. noch bezirkliche und örtliche Zusatz*mantel*bestimmungen. Am 1. Januar 1930 gab es 47 solcher RMTV. [136]). „Soweit Angaben vorlagen, sind auf Grund der Mantelverträge 1078 Einzelverträge (BTV., OTV.) abgeschlossen worden [137])."

Unter welchen Verhältnissen man den einen oder den andern RTV. wählte, werden wir noch ersehen. Es blieb dem Ermessen der beteiligten Verbände auf beiden Seiten überlassen. Es waren natürlich auch hierbei fast immer Gründe der Zweckmäßigkeit, die dabei den Hauptausschlag gaben.

Interessant ist die Entwicklung eines RTV. mit Ergänzungstarifen. Wir finden beispielsweise im RTV. für das Hoch-, Beton- und Tief-

---

[135]) Als typisches Beispiel hierfür ist der RTV. für die Werkmeister der Zigarrenindustrie vom 3. 4. 1928 mit folgender Staffelung zu erwähnen:

Ortsklasse A:	Orte mit über		150 000	Einwohnern.
„ B:	„ von	40 000—150 000		„
„ C:	„ „	8 000— 40 000		„
„ D:	„ „	2 000— 8 000		„
„ E:	„ bis zu		2 000	„

Um ungünstige Wirkungen zu vermeiden, hat man im obigen RT. festgelegt, daß ein Ort automatisch eine Ortskl. aufrückt, falls er in der Reichsbesoldungsordnung zwei oder mehrere Ortskl. höher eingestuft ist.

[136]) Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Jan. 1929, 2. Teil, S. 12 ff.

[137]) Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Jan. 1929, 2. Teil, S. 15. Der Verfasser stellte fest, daß dieselben als Ergänzung von 24 RMTV. vereinbart wurden. Für die übrigen 23 RMTV. liegen leider keine statistischen diesbezüglichen Zahlen vor. Der Verfasser schätzt die Zahl der auf Grund obiger 47 Mantelverträge abgeschlossenen OTV. und BTV. auf mindestens 1800! (Persönliche Untersuchungen im Tarifarchiv des Statistischen Reichsamts in Berlin im Jan. 1935.) —

baugewerbe folgende Bestimmungen: „Nach Abschluß dieses Mantelvertrages haben die bezirklichen Organisationen der Vertragsparteien nach anliegendem Muster BTV. abzuschließen, für deren räumlichen Geltungsbereich die anliegende Gebietseinteilung maßgebend ist [138])". Zum besseren Verständnis sei die hier gewählte Gebietseinteilung nachstehend aufgeführt:

Anlage zum Reichstarifvertrag [138]).
Gebietseinteilung für die Bezirkstarifverträge.

1. Provinz Ostpreußen einschl. der östlichen Teile der Provinz Grenzmark Posen-Westpreußen jenseits der Weichsel.
2. Provinz Brandenburg und Provinz Grenzmark Posen-Westpreußen westlich der Weichsel ohne Groß-Berlin.
3. Groß-Berlin.
4. Provinz Pommern.
5. Freistaat Mecklenburg.
6. Hamburg, Lübeck und Provinz Schleswig-Holstein.
7. Provinz Niederschlesien. (Breslau, Grünberg und Görlitz.)
8. Provinz Oberschlesien. (Gleiwitz und Oppeln.)
9. Freistaat Sachsen.
10. Freistaat Thüringen mit Osterland und Erfurt, Provinz Sachsen und Freistaat Anhalt.
11. Unterweser-Emsgebiet und Freistaat Oldenburg.
12. Der übrige Teil der Provinz Hannover mit Kassel und dem Freistaat Braunschweig.
13. Westfalen-Ost und Minden-Lippe.
14. Rheinland.
15. Rheinisch-Westfälisches Industriegebiet.
16. Gebiet Sieg-Lahn. (Siegen, Dillenburg, Gießen, Wetzlar, Marburg.)
17. Mitteldeutschland. (Umfassend: Freistaat Hessen, Provinz Hessen-Nassau mit Hanau, jedoch ohne: Kassel, Marburg, Gießen, Wetzlar.)
18. Pfalz ohne Ludwigshafen.
19. Freistaat Baden einschließlich Ludwigshafen.
20. Freistaat Württemberg.
21. Freistaat Bayern.

Doch ließen die Reichsverbände ihren Unterverbänden auch in räumlicher Hinsicht Bewegungsfreiheit. Bei obigem RTV. finden wir ausdrücklich vermerkt, „daß diese Gebietseinteilung möglichst bei Abschluß der BTV. Berücksichtigung finden *soll* [139])". Auf Grund dieser Vereinbarungen wurden nunmehr in den einzelnen Tarifgebieten Zusatzabkommen getroffen. Dieser RTV. mit seinen Ergänzungs-TV. zeigt uns, wie man den verschiedenen wirtschaftlichen Verhältnissen Rechnung trug. In gewissem Maße bestimmend wirken die räumlichen Abgren-

[138]) RTV. für die kaufmännischen Angestellten im Hoch-, Tief- und Betonbaugewerbe vom 25. Aug. 1928, § 1, S. 4.
[139]) a. a. O. § 1 (Anhang).

zungen der verschiedenen Arbeitgeberverbände [140]). Natürlich sind auch hier in den einzelnen Tarifgebieten die Gehälter entsprechend gestaffelt [141]).

Es sind nun die Ursachen zu untersuchen, die zum Abschluß von RTV. führten.

Unternehmer und Gewerkschaften traten meist aus verschiedenen Gründen für RTV. ein.

Es gibt Branchen, die nur tariffähige Reichsarbeitgeberverbände aufwiesen und daher lediglich RTV. abschließen konnten [142]). Mitunter bestanden in den einzelnen Gebieten einige schwache Bezirksarbeitgeberverbände, denen z. T. die Aktivlegitimation, die Tarifabschlußberechtigung, fehlte. Auch in diesen Fällen traten meist die Reichsunternehmerorganisationen als Tarifpartei auf. Es kamen dann infolge der tarifunfähigen Bezirksverbände in manchen Gebieten Reichs-Einheits-TV. zustande, da BTV. als Zusatzverträge für Löhne und Gehälter zu einem RMT infolge der Tarifunfähigkeit einzelner Bezirksverbände nicht in Frage kamen, also RMTV. in solchen Fällen unmöglich waren.

Im allgemeinen stellten die RTV. den Endpunkt in der Entwicklung der tariflichen Reglung der Arbeitsbedingungen dar. Eine Ausnahme bildeten in Deutschland nur die Chemigraphen sowie die Licht- und Kupferdrucker, die sofort einen RTV. schlossen. Sonst aber bildet der RTV. fast immer erst den letzten Meilenstein in der Entwicklung der TV. Maßgebend sind dabei die Erfahrungen gewesen, die man mit den OTV. und BTV. gesammelt hatte. Man kam zur Einsicht, daß die größte Stetigkeit der Produktion sowie die Ausschaltung des gegenseitigen Konkurrenzdruckes innerhalb der beiden Interessentenlager am

---

[140]) Ähnliche Verhältnisse liegen bei den Dachdeckern vor, die einen RMTV. (RTMO.) und 20 BTV. (BTO.) für die Löhne haben. Diese 20 BTV. sind nach den Gaugebieten der Unternehmer gegliedert.

(Vgl. Geschäftsbericht des Zentralverbandes der Dachdecker Deutschlands 1930/31, S. 535.) —

[141]) Bei der BTO. für das Baugewerbe Groß-Berlin gibt es z. B. zwei Ortsklassen mit 10 % Abschlag.

[142]) Zum Abschluß von RTV. sind tariffähige Reichsarbeitgeberverbände notwendig gewesen, aber auch einzelne Arbeitgeber konnten reichszentrale Abkommen mit den Gewerkschaften vereinbaren. Schloß z. B. eine Firma mit Zweigniederlassungen einen TV. für ihre Zentrale und sämtlichen Filialen in Deutschland ab, dann zählte dieser TV. in der Statistik des Deutschen Reiches nicht als FTV., sondern als RTV., da dieses Tarifabkommen im ganzen Reichsgebiet galt.

Daher ist das Tarifabkommen des Mitteleuropäischen Reisebüros, das die Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Angestellten der Zentrale und sämtlichen deutschen Filialen in einem Vertrag regelte, ein RTV.

Fernerhin bestanden RTV. dieser Art u. a. für:

die Barmer Ersatzkasse,
die Mitteleuropäische Schlafwagen- und Speisewagen AG.,
die Continental-Telegrafen-Compagnie (WTB.).

besten durch einheitliche, möglichst das gesamte Gewerbegebiet umfassende Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erzielt werden.

Das „Kaiserliche Statistische Amt" stellte ebenfalls 1907 „die Entwicklung der TV. vom örtlichen Abschluß zur zusammenfassenden einheitlichen Reglung, zum Generaltarif, mit lokaler Feststellung der einzelnen Sätze fest. Die Anregung zur Zusammenfassung ging sehr häufig von den Arbeitgebern aus, häufig wurde sie auch von den Arbeitern angestrebt. Vorteile bedeutet sie für beide Teile. Wenn der Zweck des Tarifes für die Arbeitgeber ist, sich vor Schmutzkonkurrenz zu schützen und gegen Streiks zu sichern, so wird dieser Zweck bei einheitlicher Regelung viel sicherer erreicht [143]."

Prof. Zimmermann stellte bereits vor dem Kriege fest, daß die Arbeitgeber einzelner Industrie- und Gewerbegruppen vielfach deswegen für RTV. (Reichs-Einheits-TV.) eintraten, um sie als Waffe (Kampfmittel) zu verwenden. „Die Arbeitgeber lernten hier und da den TV. als ein Instrument zur Zähmung der Arbeiterkoalitionen gebrauchen, indem sie . . . . die TV. für ein Gewerbe an sämtlichen Orten Deutschlands auf einen einheitlichen Ablauftermin zu bringen suchten. Durch den gleichzeitigen Ablauf der Verträge wurden die Gewerkschaften gehindert, bei der Erneuerung der Tarife hochgehende Forderungen kampfweise zu erzwingen, denn solche Kämpfe mußten nun auf der ganzen Linie gleichzeitig geführt werden, das aber hielten die Kassen der wenigsten Verbände aus. Für die Arbeitgeber aber war ein Gesamtkampf auf der ganzen Linie, bei dem die Gefahr, durch nicht bestreikte Konkurrenten aus dem Geschäft gedrängt zu werden, geringer als bei einem örtlichen Streik, weniger schreckhaft, ja für die Festigung ihrer Organisation mitunter nützlich. Auf diese Gründe ist es zum guten Teil zurückzuführen, daß in Deutschland im letzten Jahrzehnt vor dem Kriege zahlreiche Tarifverträge sich zu RTV. entwickelten und so die Tendenz der Allgemeingeltung verwirklichten, obwohl die Gewerkschaften vielfach unfreundlich dieser Entwicklung gegenüber standen, die die Angriffsfronten für sie allzusehr verbreiterte. Die Gewerkschaften suchten damals vielmehr, wo sie die Macht hatten, den Abschluß von selbständigen OTV., auf der Grundlage allerdings eines nationalen Einheitsmusters für jedes Gewerbe, durchzusetzen, um an jedem Orte bei Ablauf des Vertrages freie Hand zu behalten [144]." Daraus ergibt sich, welche Motive in der Vorkriegszeit teils zum Abschluß von RTV. führten.

Ein typisches Beispiel hierfür ist die Tarifgeschichte der deutschen Holzarbeiter. Interessant dabei ist die Vielseitigkeit der Kämpfe um die

[143]) Kais. Stat. Amt: „Die Weiterbildung des Tarifvertrages im Deutschen Reich". (Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8, S. 263.)

[144]) W. Zimmermann, Art.: „Tarifverträge" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 8. Band, S. 1 ff.

Tarifgröße in räumlicher Beziehung, die wir vielfach beim Abschluß von Tarifen für größere Gebiete antrafen. Infolge der Zersplitterung der Organisation im Unternehmerlager der deutschen Holzindustrie verläuft die drei Jahrzehnte lange Entwicklung nicht geradlinig. 1913 bestanden im Holzgewerbe ca. 1 100 TV. für ca. 150 000 Personen, im Jahre 1929 nur noch 378 Verträge mit 312 000 beschäftigten Arbeitnehmern. Die Zahl der Verträge ist um 2/3 zurückgegangen, während sich gleichzeitig die Zahl der unter dem Vertrage Beschäftigten verdoppelt hat. In diesen Zahlen spiegelt sich der Kampf um die Tarifgröße wider. Die Form und die Rechtsgrundlage dieses Kampfes haben sich im Laufe der Jahre wiederholt geändert. In der Vorkriegszeit gab es im Holzgewerbe in der Hauptsache nur Orts-TV. Das Streben des Arbeitgeberverbandes ging damals dahin, möglichst viele OTV. an einem Termin ablaufen zu lassen. Die Idee war, durch diesen einheitlichen Ablauftermin die Holzarbeiterverbände an recht vielen Orten gleichzeitig in Kämpfe zu verwickeln, die sie finanziell nach Meinung der Unternehmer nicht durchhalten konnten. Auf diese Weise wollte man die Holzarbeiterverbände zwingen, „möglichst schlechte Lohn- und Arbeitsbedingungen abzuschließen [145])". Dieses System brach während der Kriegszeit zusammen, und da während der vier Kriegsjahre die Verträge nicht gekündigt werden konnten, liefen sie schließlich alle mit Kriegsende ab.

Im Jahre 1919 haben die beiden Parteien dann versucht, alle abgelaufenen Verträge in einem einheitlichen Reichstarif zusammenzufassen. Dieser einheitliche Reichs-Einheits-Tarif kam auch am 3. Februar 1920 zustande, ist aber bereits am 15. Februar 1921 von den Unternehmern wieder zum Ablauf gebracht worden. Der Arbeitgeberverband der Deutschen Holzindustrie, der jahrelang um den einheitlichen Ablauftermin aller TV. gekämpft hatte, hat sich zur Durchführung eines RTV. als nicht stark genug erwiesen, da er sich den Bezirksverbänden gegenüber nicht durchsetzen konnte. Außerdem entsprachen die RT-Sätze den wirtschaftlichen Verhältnissen in manchen Bezirken nicht. Die bezirklichen Unterverbände des Arbeitgeberverbandes verlangten dringend, wenigstens in der Regelung der Arbeitslöhne wieder auf bezirklicher Grundlage verhandeln zu können. So kam dann im Juli 1921 ein Reichs m a n t e l tarif zustande, in dem nur die allgemeinen Arbeitsbedingungen reichszentral geregelt waren. Daneben wurden 17 BTV. geschaffen, in denen die Lohnfrage von den bezirklichen Arbeitgeberverbänden geregelt wurde.

Aber auch mit diesem System der bezirklichen Lohnbildung waren die Unternehmerverbände nicht zufrieden, weil der zentrale Holzarbeiterverband nunmehr in der Lage war, bei den Lohnverhandlungen die einzelnen Landesteile gegeneinander auszuspielen. Schließlich gelang im

145) Lt. Angabe des (ehemaligen) Deutschen Holzarbeiterverbandes, Berlin. (Schreiben vom 1. Dez. 1931 an den Verfasser.)

Jahre 1924 keine reichszentrale Bindung (RMTV.) mehr. Dagegen sind 19 selbständige BTV. entstanden, in denen a l l e Fragen durch die bezirklichen Parteien geregelt waren. Damit war die zentrale Leitung des Arbeitgeberverbandes der deutschen Holzindustrie bei der Gestaltung der Lohn- und Vertragsbestimmungen praktisch ausgeschaltet. Schließlich sind auf Wunsch des Arbeitgeberverbandes der deutschen Holzindustrie im Frühjahr 1927 die bezirklichen Verträge wieder zu einem reichszentralen Mantelvertrag zusammengefaßt worden.

Dieser RMTV. wurde von den Arbeitnehmern zum 15. Februar 1929 gekündigt, um den Vertragsinhalt zu verbessern. Am 3. Juni 1929 wurde ein neuer reichszentraler Mantel-TV. für das deutsche Holzgewerbe vereinbart, obwohl einzelne bezirkliche Unterverbände des zentralen Arbeitgeberverbandes gegen diesen Mantelvertrag protestierten. Schließlich haben einige Unterverbände des vertragsschließenden zentralen Arbeitgeberverbandes die Rechtsgültigkeit des RMTV. angefochten mit dem Hinweis, der Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie sei als solcher nicht tariffähig. Dieser Streit kam vor das Reichsarbeitsgericht, das die Gültigkeit des reichszentralen Mantelvertrages in der Annahme bestätigte, daß der Arbeitgeberverband in Vollmacht seiner Unterverbände zum Vertragsabschluß berechtigt war. Gleichzeitig hat das Reichsarbeitsgericht aber ausgesprochen, daß dieser zentrale Arbeitgeberverband als solcher zu den nicht tariffähigen Spitzenorganisationen gehöre und künftig zentrale Verträge nur in Vollmacht seiner Unterverbände abschließen könne. Diese Vollmacht zum Abschluß eines zentralen Vertrages hat der Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie von seinen Unterverbänden und den in der Zwischenzeit entstandenen selbständigen bezirklichen Arbeitgeberverbänden nicht mehr erhalten können, so daß infolge der Nichttariffähigkeit der zentralen Arbeitgeberorganisationen seit 16. Februar 1931 nur noch BTV. mit den tariffähigen Bezirksarbeitgeberverbänden der deutschen Holzindustrie abgeschlossen wurden [146]). Daraus ergibt sich die Vielseitigkeit der Kämpfe um die Tarifgröße in räumlicher Beziehung. Bei dem Kampfe um die Abgrenzung des Tarifgebietes handelt es sich nicht um grundsätzliche, sondern um Zweckmäßigkeitsfragen. Auch der Deutsche Holzarbeiterverband strebte nach möglichster Zentralisation der TV., um durch eine reichszentrale Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen alle Arbeitnehmer der betreffenden Branche im ganzen Reichsgebiet tariflich zu erfassen, vor allem die Landbezirke [147]). Dies traf dann besonders

[146]) Persönliche Feststellungen des Verfassers. Der Deutsche Holzarbeiterverband in Berlin bestätigte lt. Schreiben vom 1. Dez. 1931 die Ergebnisse des Verfassers.

[147]) „Unsere Verbandsbeschlüsse verlangen möglichste Zentralisation der Tarifverträge." (Lt. Schreiben des Deutschen Holzarbeiterverbandes vom 1. Dez. 1931 an den Verfasser.)

zu, wenn, wie bereits erwähnt, mitunter keine, bezw. nur wenige tariffähige bezirkliche Unternehmerverbände bestanden, und daher keine bezw. nur einzelne Bezirks-TV. abgeschlossen werden konnten. „Wir sind für den Tarifvertrag über das ganze Reich aus dem Grunde, um dadurch die wirtschaftlichen Verhältnisse im ganzen Reichsgebiet einheitlich zu regeln. Es wäre für die Gewerkschaftsbewegung nicht erträglich, wenn nur der oder jener Bezirk geordnete tarifliche Verhältnisse hätte, während die schwachen Bezirke nicht mitkommen könnten. Nur einzelnen zu helfen, einzelnen Gruppen oder Städten und Bezirken, können wir nicht als das Erstrebenswerteste ansehen [148])."

Mit Recht betont daher Fritz, daß „das Ziel der Gewerkschaften eindeutig auf die Schaffung von zentralen Vereinbarungen gerichtet war. Das Ziel, das die Gewerkschaften mit dieser zentralen Tarifpolitik zu erreichen strebten, war hauptsächlich das, die Lohn- und Arbeitsbedingungen für große Gebiete möglichst einheitlich zu gestalten, nach dem Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Leistung! [149])"

Denn soll, wie Brauer dazu schreibt, diese Forderung überhaupt einen Sinn haben, so kann sie nur bedeuten, daß die Gleichartigkeit der Leistung eines ganz bestimmten Teiles der Arbeiterschaft immer und überall die Gleichartigkeit des Gebrauchswertes der Arbeitskraft dieses Teiles der Arbeiterschaft für das Unternehmertum bedeute. Auf diesen Gesichtspunkt stützt sich das Bestreben der Gewerkschaften, die Lohnfrage in den einzelnen Gewerben durch zentrale, das heißt sich über das ganze Reichsgebiet erstreckende Tarifvertragsverhandlungen zu erledigen [150]). Mit diesem Ausgleich zwischen vorgeschrittenen und rückständigen Gebieten sollte gleichzeitig auch die Solidarität der Arbeitnehmer gestärkt werden.

Das Verlangen nach zentralen Tarifen ist also unter der Parole: „Für gleiche Arbeit gleichen Lohn!" zum großen Teil auch aus agitatorischen und organisationspolitischen Gründen geschehen [151]).

Aus diesen Erwägungen sind größtenteils die zentralen Organisationen der beiderseitigen Verbände hervorgegangen [152]).

---

148) Lt. Schreiben des Bundesvorstandes (Thomas) des deutschen Baugewerkbundes Berlin vom 28. Nov. 1931 an den Verfasser.

149) Fritz, R.: „Die Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag", S. 177.

150) Th. Brauer: „Lohnpolitik in der Nachkriegszeit", S. 45.

151) Vgl. auch Fritz: A. a. O., S. 177.

152) „Der mit verdächtiger Hast propagierte RTV. zwischen den Zentralorganisationen sollte ein Mittel zur schnelleren Aufrichtung des zum dauernden Zusammenhalt des aus 6 Gauverbänden unter weitgehender Selbständigkeit der lose zusammengefügten Arbeitgeberhauptverbände sein."
(Vb. der Maler: „Der Kampf um einen neuen Reichstarifvertrag im Jahre 1912", S. 7.)

Unsere Untersuchungen ergaben, daß viele Firmen mit Filialen für ihre Zentrale und Filialen eine einheitliche reichstarifliche Regelung getroffen haben, um aus praktischen und organisatorischen Gründen von der Zentrale aus alles einheitlich tariflich zu regeln.

Derselbe Wunsch bestand seit vielen Jahren u. a. im Bank- und Versicherungsgewerbe.

Bei diesen Gewerben handelt es sich in der Hauptsache um große Firmen, die ihren Hauptsitz meist in Berlin haben, von hier geleitet werden und im Reich nur durch Depositenkassen bezw. Versicherungsagenturen vertreten sind. Bei diesen beiden einheitlichen Gewerben hat es sich als zweckmäßig herausgestellt, wegen ihrer Eigenart reichstarifliche Abkommen der Gehälter und Arbeitsbedingungen für ganz Deutschland zu vereinbaren [153]).

Außerdem sind das Bank- und Versicherungsgewerbe technisch so eindeutig, daß auch aus der beruflichen Tätigkeit der Angestellten kaum Schwierigkeiten entstehen.

Deshalb wünschten auch die einzelnen Reichsbehörden meistens für die bei ihnen beschäftigten Arbeiter und Angestellten eine einheitliche tarifliche Regelung [154]) im ganzen Reichsgebiet [155]). Die Reichsbahngesellschaft hat den größten RTV. mit rund 370 000 tarifbeteiligten Personen [156]).

Im Weltkriege wurden durch die Initiative des Reiches für Teile der Kriegsindustrie, für die der Staat eine einheitliche Regelung wünschte, einige RTV. abgeschlossen, ohne daß die Produktionsverhältnisse genau nachgeprüft wurden [157]). Die Militärverwaltung hatte aus kalkulatorischen Gründen ein großes Interesse an RTV., die überall im Reich in allen wichtigen Kriegsindustrien tarifliche Mindestarbeits- und

[153]) Bei den RTV. (Reichs-Einheits-TV.) für das Bank- und Versicherungsgewerbe sind die Ortsklassen der Besoldungsordnung zugrunde gelegt.

[154]) Mantel- und Lohn-T. mit Ortsklassen.

[155]) Es gab aber auch einzelne FTV. wie z. B. je 1 FTV. für die Arbeiter der Marinewerft in Wilhelmshaven und das Marinepersonal in Kiel. Außerdem gibt es noch einen BTV. (bezw. BTO.) für das Schiffspersonal der staatlichen Schleppämter in Duisburg und Hannover.

[156]) Ferner sind zu erwähnen der RTV. der:
Reichsmonopolverwaltung für Branntwein,
Reichsbank,
Post- und Telegraphenverwaltung,
Reichswasserstraßenverwaltung,
Reichsverwaltungen,
Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.
(Vgl. „Die TV. für Arbeiter im Deutschen Reich am 1. Jan. 1931", 2. T., S. 27.)

[157]) Es bestanden solche RTV. u. a. für:
Die Lederindustrie (Militärausrüstungsfabriken).
Das Militärschuhwerk.
Diese RTV. liefen zeitlich sehr lange. Der Vertrag für die Leder-

Lohnbedingungen festlegten, um fernerhin vor allem anomale Lohnüberbietungen und Lohndrückereien auszuschalten[158]). Mit Recht betont daher auch Zimmermann, daß „die Militärbehörden auch deswegen an einer stetigen Lohn- und Preisgebarung Interesse hatten, da sie sowohl die Lohnüberbietung der Arbeitgeber, die sich die Arbeiter, z. B. im Sattlergewerbe, abtrünnig zu machen suchten, wie der Lohndrückerei in der Militärbekleidungsindustrie gegenüber den Heimarbeitern zu steuern trachteten. Sie förderten das Tarifvertragswesen, sofern sie nicht einfach Lohn-TV. mit rechtsverbindlicher Kraft nach Anhören der Arbeitgeber und der Arbeitervertreter diktierten. So wurde z. B. ein RTV. für die Anfertigung von Geschoßkörben . . . durch Befehle der Feldzeugmeistereien, daß solchen Korblieferanten, die den Tarif nicht annahmen, alle Aufträge entzogen wurden, Mitte 1916 sozusagen avb. gemacht[159])."

Da sich u. a. der RTV. für das Militärschuhwerk soweit gut bewährt hatte, kam bereits im Frühjahr 1918 ein reichstarifliches Abkommen für das Zivilschuhwerk zustande[160]).

Auf diese Weise entstand dieser RTV. für die Schuhindustrie, der heute noch als RTO besteht[161]).

Auch andere besondere Umstände spielten beim RTV. oft noch eine Rolle.

So führte die vom Staate veranlaßte Zwangssyndizierung bisweilen zu RTV. (Kalibergbau)[162]).

RTV. konnten wie BTV. und OTV. auch Zusatz-TV. zu anderen T (OTV., BTV.) sein. Dieser Fall kam allerdings sehr selten vor, denn in den letzten Jahren gab es stets nur einen R.-Zusatz-TV. in ganz Deutschland, der nach Ablauf stets verlängert wurde[163]).

---

industrie wurde am 1. März 1915 auf 3 Jahre abgeschlossen, der für das Geschoßkorbgewerbe „mindestens auf die Dauer des Krieges".

(Vgl. „Die TV. am Ende des Jahres 1914", 1. Teil, S. 16 ff.)

Die Löhne waren in diesen RTV. örtlich gestaffelt. (4 Ortsklassen!). Lt. persönlichen Feststellungen des Verf. im Tarifarchiv des Statistischen Reichsamtes in Berlin am 10. Januar 1935.)

[158]) Lt. Feststellungen des Verf. im Stat. Reichsarchiv in Berlin am 10. Jan. 1935.

[159]) Zimmermann: A. a. O., S. 3.

[160]) Avb. RMTV., die Löhne wurden von vornherein bezirklich geregelt.

[161]) Vgl. auch „Die TV. im Deutschen Reich für Arbeiter am 1. 1. 1931", 2. Teil, S. 26, Nr. 42. (1200 Betriebe mit 90 000 Arbeitern.) —

[162]) Im Kalibergbau bestehen:
RTO. für die kaufm. und techn. Angestellten,
" " " Arbeiter und Arbeiterinnen.

[163]) Von 108 RTV. am 1. 1. 1931 war nur ein RTV. ein Zusatz-T. zu anderen TV. Es handelte sich um einen Ferienvertrag, der die Ferien der Töpfer und Ofensetzer für das ganze Deutsche Reich einheitlich regelte. (RTV. vom 28. 11. 1924.) —

Daraus ergibt sich, daß ein RTV. bezw. eine RTO. bisweilen nur eine bestimmte Arbeitsbedingung tariflich festlegt und Zusatzvertrag zu andern TV. (TO.) sein kann, denn in solchen Fällen wurden die anderen Lohn- und Arbeitsbedingungen bezirks- und bezw. oder ortstariflich erfaßt.

Unsere Untersuchungen ergaben, wie OTV. und BTV. sich teils zu RTV. entwickelten. Manchmal trat ein RTV. „anstelle aller zwischen den Vertragsparteien bisher getroffenen zentralen, bezirksweisen und örtlichen Abmachungen [164])", die sich nicht bewährten, falls die Tarifparteien in diesen Fällen nicht überhaupt auf tarifliche Abkommen verzichteten [165]). Die Ursachen, die zum Zerfall mancher OTV. und BTV. zu RTV. führten, waren verschiedenartig. Mitunter waren die örtlichen und bezirklichen Arbeitgeberverbände zu schwach, wurden u. a. teils nach Abschluß eines TV. tarifunfähig usw. In anderen Fällen stellte man fest, daß eine tarifliche Regelung in einem OTV. bezw. BTV. nicht genügte, um die „Schmutzkonkurrenz" einzudämmen. Durch RTV. glaubte man bessere Wirkungen zu erzielen!

Fassen wir die Gründe und Ursachen, die zur Bildung von RTV. führten, nochmals kurz zusammen.

Wir stellten fest, daß der mangelnde Ausbau der Arbeitgeberverbände in manchen Gewerben (evtl. nur Reichsarbeitgeberverbände) RTV. bedingte, falls überhaupt tarifliche Abkommen abgeschlossen wurden. Fernerhin haben geschlossene, einheitliche Gewerbezweige (Großbanken usw.) an RTV. großes Interesse, um eine einheitliche Regelung der Gehälter und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ihrer Zentralen und Filialen in ganz Deutschland zu haben.

Aus gleichem Grunde schlossen Reichsbehörden RTV. ab.

Mancher Reichsunternehmerverband schloß Reichs-Einheits-TV. ab, um dadurch lokale Lohnbewegungen nach Möglichkeit auszuschalten. Dieses Argument trifft besonders für die Vorkriegszeit zu.

Die Gewerkschaften waren dann besonders für RTV., wenn nur Reichsarbeitgeberverbände oder schwache, teils tarifunfähige Bezirksunternehmerverbände bestanden, um durch eine reichszentrale Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen alle Arbeitnehmer der Branche im ganzen Reichsgebiet tariflich zu erfassen, vor allem auch die Landbezirke.

Manchmal trat ein RTV. an die Stelle zahlreicher OTV. und BTV., die sich nicht bewährten.

Die Zwangssyndizierung führte bisweilen ebenfalls zu RTV.

Es ergab sich fernerhin, daß im Weltkriege einige RTV. durch die Initiative des Reiches auf Veranlassung des Kriegsministeriums abge-

[164]) RTV. für die Arbeiter der Gummikonfektion vom 6. April 1925.

[165]) Aus diesem Grunde wurde am 15. 2. 1927 der RTV. für das deutsche Holzgewerbe abgeschlossen. Die BTV. und LTV. von 1925 hatten sich nicht bewährt. (Vgl. „Der Holzarbeiter" (ADGB.), 1929, S. 155.) —

schlossen wurden, die zum Teil als „Zwangs"-RTV. anzusprechen sind. Aus diesen RTV. des Krieges entwickelten sich in der Nachkriegszeit dann teils andere RTV.

3. Statistische Übersicht.

Wir lernten Art und Umfang des räumlichen Geltungsbereiches der TV. (TO.) kennen. (FTV., OTV., BTV., LTV. und RTV.)

Es sind die Tarife noch nach ihrer gebietlichen und gewerblichen Verbreitung zu untersuchen, ferner soll festgestellt werden, wieviel Arbeitnehmer durchschnittlich auf einen Tarif kommen, wieviel Arbeiter und Angestellte unter den verschiedenen Tarifarten beschäftigt sind, und welche Betriebsgrößen dominieren.

Da die TV. (TO.) vielfach über die Grenzen der Länder und Provinzen hinausgreifen, wird die Genauigkeit der Zahlen für die örtliche Verbreitung des TV.-Wesens etwas beeinträchtigt. Trotzdem kann das Bild als bezeichnend angesehen werden [166].

An der Spitze erscheint die Rheinprovinz. Es folgen der „Freistaat" Sachsen und Bayern, dann Ober- und Niederschlesien [166].

Nach dem Umfange ihres Geltungsbereichs verteilten sich die TV. am 1. Januar 1931 in folgender Weise [167]:

Der Geltungsbereich der TV. [168].

erstreckte sich auf	für TV. abs.	für TV. v. H.	mit tarifbeteiligten Arbeitnehmern abs.	mit tarifbeteiligten Arbeitnehmern v. H.	Arbeitnehmer im Durchschnitt je TV.
RTV.	108	1.2	3 008 884	25.2	27 900
BTV.	2 783	30.5	7 555 313	63.2	2 700
OTV.	2 433	26.7	838 210	7.0	344
FTV.	3 791	41.6	547 833	4.6	148
Summa:	9 115	100.0	11 950 240	100.0	1 311

Scheidet man Angestellte und Arbeiter, so ergibt sich, daß am 1. Januar 1931 unter TV. standen:

166) Vgl. „Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Jan. 1928, 1. Teil, S. 7.
„Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Jan. 1929, 1. Teil, S. 6.
„Die TV. im Deutschen Reich vom 1. Jan. 1931, 1. Teil, S. 16. (für die Arbeiter)
dgl. (für die Angestellten) vom 1. Jan. 1931, 1. Teil, S. 6.

167) Berechnet auf Grund der stat. Zahlen der SH. von 1931 v. Verf. „Doppelzählungen, die dadurch zustande kommen können, daß die Gebiete mancher Tarife (Mantel-, Bezirks- Ortstarif) sich gegenseitig überschneiden oder decken, sind hierbei in den Zahlen der tarifbeteiligten Arbeitnehmer ausgeschaltet." (Vgl. S. H. von 1929, 1. Teil, S. 6.)

168) In den S. H. für 1931 sind hierbei keine stat. Zahlenangaben für Betriebe zu finden.

	Arbeiter	Angestellte	Arbeitnehmer
FTV.	444 246	103 587	547 833
OTV.	554 505	283 705	838 210
BTV.	6 400 913	1 154 400	7 555 313
RTV.	2 660 321	348 563	3 008 884
Summe:	10 059 985	1 890 255	11 950 240

Daraus ergibt sich die große Bedeutung der BTV. (BTO.), auf die rund $^3/_4$ der tarifgebundenen Betriebe[169]) (74.9 %) und 63 % der Arbeitnehmer kommen[170]). Die RTV. binden nur etwa $^1/_4$ der Arbeitnehmer[170]). Der Anteil der OTV. und FTV. tritt daneben an Bedeutung wesentlich zurück. Im Vergleich zu größeren Tarifgebieten band ein Haustarif relativ wenig Personen, während bei einem OTV. zweimal, bei BTV. 18mal und bei RTV. 189mal soviel Arbeitnehmer wie durchschnittlich auf einen FTV. kamen[170]).

Je größer das Tarifgebiet, desto mehr Personen kommen durchschnittlich auf einen Tarif. Für die Anzahl der Betriebe trifft dies ebenfalls zu, denn es entfielen am 1. Januar 1929[171]) im Durchschnitt auf einen

FTV.	2	Betriebe,
OTV.	58	"
BTV.	241	"
RTV.	1 178	"

Wir können die Tatsache feststellen, daß auf einen FTV. sowohl früher als auch in der Nachkriegszeit bis zu ihrer Aufhebung mehrere Betriebe kamen. (1913: 4 Betriebe, 1929: 2 Betriebe[172]).)

Daraus ergibt sich, daß in der Praxis mehrere Arbeitgeber meist zusammen einen FTV. abschlossen. Dies trifft besonders für Kleinbetriebe zu[173]). Je kleiner ein Betrieb ist, desto mehr gemeinsame FTV. wurden vereinbart, falls ein Haus-TV. abgeschlossen werden sollte[173]).

Trotzdem 1913 rund $^3/_4$ aller TV. Haus-TV. waren, galten sie nur für $^1/_5$ aller Betriebe und $^1/_4$ sämtlicher Personen, die tarifliche Bindungen überhaupt hatten, was besagt, daß es sich hierbei meist um kleine Firmen mit wenigen Arbeitskräften handelte. Bereits in der Vorkriegszeit wünschten viele Kleinbetriebe tarifliche Bindung, besonders das Handwerk. Die einzigen Kollektivverträge der deutschen Landwirtschaft waren 1913 zwei Haus-TV.[174]), für rund 300 Gärtnereien und 70 Weinbaubetriebe bestanden damals ebenfalls FTV.

[169]) Vgl. „Die TV. am 1. Jan. 1929", 1. Teil, S. 6. (55. S. H. zum R.Arb.Bl.)

[170]) Vgl. oben S. 49. (Tabelle.)

[171]) Berechnet auf Grund der Zahlen und Ergebnisse aus der Tab. S. 7 im 55. S.H. zum R.Arb.Bl. (1. 1. 1929). Vgl. auch Tabelle dieser Arbeit S. 8.

[172]) Berechnet auf Grund der Zahlen und Ergebnisse aus den Tab. S. 8 f.

[173]) Lt. persönlichen Feststellungen des Verfassers.

[174]) 2 FTV. für 2 Betriebe mit 68 Landarbeitern.

Während 1929 95.1 % aller tarifgebundenen Personen des Bergbaus unter BTV. standen, kannte der eigentliche Bergbau Kollektivverträge 1913 überhaupt nicht, nur in Bayern gab es in der Torfgräberei 3 FTV. [175]).

Das Musik- und Theatergewerbe hatten in der Vorkriegszeit ebenfalls nur FTV. [176]). Auch hier sind es viele Kleinbetriebe. Im Durchschnitt schlossen damals vier von ihnen zusammen je einen FTV. ab [176]).

87.5 % aller unter TV. stehenden Arbeiter der chemischen Industrie hatten 1913 Haus-TV. [177]). Es handelte sich hierbei außer rein chemischen Fabriken besonders um kleinere und mittlere Betriebe, die Farben und Streichhölzer herstellen [178]).

Ein ähnliches Bild bekommen wir bei der Industrie der forstwirtschaftlichen Nebenprodukte [179]). Auch Ölfabriken, Ölmühlen, Gasanstalten und Seifenfabriken hatten damals größtenteils FTV. [180]).

Die Textil-, Papier- und Leder-Industrie, das Nahrungsmittel-, Reinigungs- und Handelsgewerbe bedienten sich ebenfalls mit Vorliebe der FTV. [181]). Die Kellner und Fleischer in unzähligen Kleinbetrieben fielen eigentlich, falls sie tariflich gebunden waren, nur unter FTV. Schwimmbäder mit teilweise nur vier Arbeitnehmern hatten auch FTV. Für Tapezierer, Maler, Tischler, Schlosser, Schuhmacher und andere Handwerker galt dasselbe.

Aus diesen Beispielen ist ersichtlich, daß es sich vor dem Kriege beim Haustarif hauptsächlich um kleine Betriebe handelte [182]). Natür-

[175]) Diese 3 FTV. galten zusammen nur für 77 Personen, darunter war ein Betrieb mit 7 Arbeitern.

[176]) Vgl. oben S. 8. Es gab damals in

Provinz Sachsen .	1	FTV. für	3	Betriebe	mit	15	Personen,
„ Rheinland	3	„ „	4	„	„	102	„
Preußen . . .	4	FTV. für	7	Betriebe	mit	117	Personen,
Bayern. . . .	3	„ „	4	„	„	72	„
Sachsen. . . .	4	„ „	32	„	„	110	„
Baden	1	„ „	1	„	„	4	„
Zusammen: . .	12	FTV. für	44	Betriebe	mit	303	Personen.

Heute stehen rund 90 % aller tarifbeteiligten Arbeitnehmer dieser Gewerbegruppe unter BTV. und RTV. (nur noch 6 % mit FTV.). — Vgl. oben S. 8.

[177]) 61 TV.: 57 FTV. + 4 OTV. (Vgl. oben S. 8.)

[178]) Von diesen Betrieben beschäftigten 10 zusammen nur 130 Personen, 3 bis zu 10, 7 bis zu 20 Arbeitnehmern.

[179]) 54 TV., darunter 50 TV. u. a. für: Eine Pechfabrik mit 8 Arbeitern, eine Glyzerinfabrik mit 9 Arbeitern, eine Leimfabrik mit 10 Arbeitern.

[180]) Eine Oelfabrik in Groß-Gerau bei Bremen mit 855 Arbeitern, eine andere Oelfabrik mit 400 Arbeitern. —

[181]) Vgl. Tabelle S. 8.

[182]) FTV. für den Arbeiter einer Fettfabrik: 1 Person.
„ „ „ Maschinisten einer Möbelfabrik: 1 Person.
„ „ die Einkassierer in 1 Zahnatelier: 2 Personen.
„ „ „ Böttcher einer Oelfabrik: 2 Personen.
(Lt. 4. S.H. „Die TV. im Jahre 1910 in Deutschland". S. 7 ff.) —

lich galten auch damals zahlreiche FTV. für Groß- und Riesenbetriebe [183]).

Obige FTV. waren nur für Arbeiter maßgebend, da es für Angestellte damals überhaupt keine FTV. gab.

Nach dem Kriege weist der Haus-TV. eine Expansionstendenz auf, da sich sein Schwergewicht von den kleinen Betrieben mehr zu den Mittel- und Großbetrieben verschoben hat [184]). Als Beweis dient die Tatsache, daß 1931 im Durchschnitt auf einen FTV. 148 Arbeitnehmer und nicht mehr 54 wie 1913 kamen [185]). Damals beschäftigte ein Betrieb mit FTV. durchschnittlich 14 Personen, am 1. Januar 1929 67 [186]). FTV. erreichten in der Nachkriegszeit bis 1934 nennenswerte Bedeutung in den Gruppen Gas- und Elektrizitäts-Gewinnung und -Versorgung, Gesundheitswesen und hygienisches Gewerbe, in der Industrie der Steine und Erden und im Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbau [187]).

Orts-TV. (OTO.) kommen ebenfalls wie FTV. und BTV. in fast allen Gewerbegruppen vor, doch ist ihr Anteil im ganzen genommen vielfach nur gering [188]). Da auf einen Betrieb mit OTV. 1912 durchschnittlich nur rund 5 Personen gezählt wurden (1929: 52 Pers.), folgt daraus, daß es sich hierbei, wie auch bei den FTV., um viele mittlere und kleinere Betriebe handelte. In der Tat überwiegt der Kleinbetrieb. Fast überall finden wir z. B. im Kleinhandel OTV. (OTO.) vor. Dasselbe trifft für die Speditionen und das Kraftdroschkengewerbe zu [189]).

Während früher die Gastwirtschaften, Bäckereien und Fleischereien und andere Handwerksbetriebe meistens FTV. hatten, gelten heute für sie größtenteils Ortstarife [190]), da sie meist Ortsorganisationen (z. B. Innungen) angehören [191]).

Besonders viele kleine Betriebe finden wir im Nahrungsmittel- und Genußmittelgewerbe. Hier kommen im Durchschnitt auf einen

---

183) Vgl. Anm. 179, S. 51. Ferner hatten noch FTV. u. a.:
1 Zellstoffabrik in Mannheim . . mit 2000 Arbeitern,
1 elektrische Fabrik in Stuttgart „ 4730 „
1 Fahrzeugfabrik in Rüsselsheim . „ 3960 „

184) Z. B. FTV. der Dunlop-Compagnie, Hanau.

185) Vgl. Tabelle oben S. 10 u. 49.

186) Neuere stat. Zahlen gibt es nicht! (1935). —

187) Vgl. oben S. 8.

188) Vgl. oben S. 8.

189) OTV. für den Kleinhandel: Leipzig, Dresden, Heidelberg usw.
„ „ die Speditionen: Breslau, Mannheim, Trier usw.
„ „ das Kraftdroschkengewerbe: Berlin, Plauen i. V. u. a.

190) OTV. für die Gastwirtschaften: Wiesbaden, Dresden, München u. a.
„ „ „ Fleischereien: Leipzig, Bremen, Essen u. a.
„ „ „ Bäckereien: Freiburg i. Br., Offenbach a. M. usw.

191) In Frankfurt/Main bestehen deshalb z. B. OTV. für die Bäcker, Böttcher, Friseure, Gastwirte, Putzmacherinnen und Tapezierer.

Betrieb nur 2 Personen [192]). Ferner sind die unzähligen kleinen und Mittelbetriebe mit OTV. (OTO.) in den Gebirgsgegenden zu erwähnen [193]).

In der Papier- und Textilindustrie gibt es ebenfalls zahlreiche mittlere Betriebe, die örtlichen Tarifen unterstehen [194]). Selbstverständlich haben auch Großbetriebe OTV. (OTO.), vor allem außer der Metallindustrie, die lediglich auf wenige Standorte konzentrierte Kautschuk- und Asbest verarbeitende Industrie [195]).

Erwähnenswert ist noch, daß in der Vorkriegszeit weder im Bergbau noch im Musikgewerbe ein einziger OTV. bestand. Der eigentliche Bergbau hatte überhaupt keine TV. Im Musikgewerbe existierten die entsprechenden Arbeitgeberverbände nicht, so daß, wie bereits festgestellt wurde, damals hier nur FTV. abgeschlossen wurden [196]).

In fast allen Gewerbegruppen kommt aber dem BTV. (bezw. der BTO.) die Hauptbedeutung zu. Auf sie entfallen von den tarifbeteiligten Arbeitnehmern in den wichtigsten Gewerbegruppen [197]):

In der Land- und Forstwirtschaft	99.3 %
„ „ Chemischen Industrie	97.8 %
„ „ Textilindustrie	95.3 %
Im Bergbau	95.1 %
In der Herstellung von Eisen-, Stahl- und Metallwaren	90.9 %
In der Eisen- und Metallgewinnung	89.7 %
Im Baugewerbe [198])	83.7 %
Im Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbau	80.0 %

Unsere Tabelle (S. 8) läßt erkennen, daß im Bergbau, in der Metallindustrie der Großbetrieb, bei der chemischen und Textilindustrie außer größeren viele mittlere Betriebe mit BTV. (BTO.) vorhanden sind. — Aber auch Kleinbetriebe haben bezirkliche Tarife, vor allem das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe [199]). Im Handels- und Gastwirtschaftsgewerbe, die auch vielfach durch BTV. (BTO.) erfaßt werden, kommen auf einen Tarif im Durchschnitt nur 1—5 Arbeitnehmer [197]).

[192]) Am 1. Jan. 1929 gab es in dieser Branche 203 OTV. für 18 237 Betriebe mit 35 547 beschäftigten Personen.

[193]) Z. B. ist dies der Fall bei der Stuhlindustrie in Geringswalde. Bürsten- und Pinselindustrie Schönheide, Musikindustrie in Klingenthal, Fieberthermometerindustrie in Zerbst.

[194]) Persönliche Feststellungen des Verfassers in der Praxis und im Stat. Reichsamt, Berlin.

[195]) Durch 2 OTV. (OTO.) werden 17 Betriebe mit 19 000 Arbeitern gebunden. (= ¾ aller tarifgebundenen Arbeitnehmer dieser Gruppe.) Vgl. oben S. 8.

[196]) Vgl. oben S. 51, ferner Tabelle S. 8.

[197]) Vgl. oben S. 8.

[198]) 1913 gab es im Baugewerbe auffallend viele bezirkliche Vereinbarungen (1111 BTV.!) da für das eigentliche Baugewerbe damals der RTV. vorübergehend zerfallen war und durch BTV. ersetzt wurde. (Vgl. oben S. 8.)

[199]) 351 BTV. für 65 099 Betriebe mit 367 264 Personen, durchschnittlich arbeiten hier nur 6 Arbeitnehmer in 1 Betriebe.

Auch Einzelhandelsbetriebe sind bisweilen bezirkstariflich erfaßt. Obgleich das Handwerk größtenteils OTV. (OTO.) hat, trafen wir auch größere Arbeitgeberorganisationen an, die bezirkliche Verträge abschlossen. Für die Friseurgeschäfte Sachsens gibt es sogar einen Landestarif. Bäcker, Fleischer, Schuhmacher, Klempner und Kohlenhändler haben u. a. teilweise auch Bezirkstarife [200]).

Jedenfalls stellten wir fest, daß BTV. (BTO.) seit Jahren an erster und maßgebender Stelle stehen. Fast 2/3 aller tarifbeteiligten Arbeitnehmer und ca. 75 % aller Betriebe fallen unter BTV. (BTO.). Es sind sehr viele Großbetriebe darunter, hauptsächlich mittlere, aber auch zahlreiche Kleinbetriebe mit oft nur wenigen Arbeitskräften.

Auch RTV. (RTO.) kommen in den meisten Gewerbegruppen vor. Sie binden von den tarifbeteiligten Arbeitnehmern:

Im Verkehrsgewerbe	79.1 %
„ Versicherungsgewerbe	73.6 %
„ Theater- und Musikgewerbe	67.0 %
„ Papier- und Vervielfältigungsgewerbe	60.8 %
„ Bekleidungsgewerbe	54.4 %
„ Holz- und Schnitzstoffgewerbe	32.4 %

In der Landwirtschaft und Gärtnerei, in der Forstwirtschaft und Fischerei gibt es keine RTV. (RTO.), da, wie unsere Untersuchungen ergaben, in diesen Gewerben die örtlichen und betrieblichen Verhältnisse im Reichsgebiet zu sehr von einander abweichen!

Dasselbe trifft für die Musikinstrumenten- und Spielwaren-, die Textilindustrie und das Gastwirtschaftsgewerbe zu.

Aus der Übersicht (S. 8 f.) ist fernerhin zu ersehen, für welche Gewerbe keine RTV. bestehen.

Die meisten RTV. waren avb., da sie meist für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eines Berufskreises überwiegende Bedeutung erlangten.

Wir hatten am:

1. Januar 1929	109 RTV.,	darunter 80	avb. RTV.
1. „ 1930	110 „	„ 84	„ „
1. „ 1931	108 „	„ 80	„ „ [201]).

Im Durchschnitt kommen auf einen RTV. rund 27 900 Personen. Dies ist im Vergleich zum BVT. die zehnfache, zum OTV. die 81fache und zum FTV. die 189fache Zahl.

---

[200]) BTV. für das Bäckergewerbe in den beiden Mecklenburg,
LTV. für das Schuhmachergewerbe für Baden mit 3 Ortsklassen für die Löhne,
BTV. für die Schuhmacher (Heimarbeiter) für Neustadt i. O.-S. u. Umgebung.

[201]) „Die Tarifverträge im Deutschen Reich am 1. Jan. 1929, 1. T., S. 11. desgl. 2. Teil, S. 42.

„Die Tarifverträge für Angestellte im Deutschen Reich am 1. Jan. 1931", 1. Teil, S. 10. Desgl. . . . . für die Arbeiter, 2. Teil, S. 24 ff.

Die größten RTV. (RTO.) sind u. a. die für die Arbeiter [202]):

im Hoch-, Beton und- Tiefbaugewerbe	650 000	Personen,
der Deutschen Reichsbahngesellschaft .	383 300	„
„ Chemischen Industrie	247 000	„
„ Zigarrenherstellung	138 933	„

Im Gegensatz dazu sind die kleinsten RTV. die für die [203]):

Angestellten der freien Krankenkassen und Sterbekassen mit	108	Personen,
Krankenschwestern in den Krankenanstalten des Reichs mit	220	„ .

Wir können hierbei die Tatsache feststellen, daß es heute BTO., OTO. und in der Vergangenheit sogar FTV. gab, die größer sind als mancher RTV. bezw. RTO. [204])!

RTO. finden wir bei Klein-, Mittel-, Groß- und Riesenbetrieben vor [205]). Zu erwähnen ist, daß im Handwerk selbst bei den kleinsten Betrieben mit teilweise nur e i n e m Arbeiter RTO. auftreten [206]). Die Dachdecker haben bereits seit ca. 10 Jahren (1921!) reichstarifliche Regelung und damit die besten Erfahrungen gesammelt. Dasselbe trifft für die Maler, Schornsteinfeger, Schneider, Töpfer, Ofensetzer u. a. zu [206]).

Die Übersicht über die RTV. am 1. Januar 1931 für die Arbeiter im 58. S. H. zum R.Arb.Bl. führt sämtliche RTV. einzeln auf. Aus dieser Aufstellung ist zu ersehen, wieviel Betriebe und Personen reichstariflich in jedem Falle erfaßt werden [207]).

III. Die wirtschaftlichen Auswirkungen des TV. in räumlicher Hinsicht.

1. Zusammenhänge zwischen örtlicher Gliederung und Lohnhöhe.

a) Feststellung der Tatsache der örtlichen Lohnunterschiede.

Unsere bisherigen Untersuchungen zeigten bereits, daß in den verschiedenen Tarifgebieten in allen Gewerben oft erhebliche ö r t l i c h e A b s t u f u n g e n der Löhne bestehen.

---

[202]) Vgl. „Die TV. für Arbeiter am 1. Jan. 1931", 1. Teil, S. 7.

[203]) Vgl. „Die TV. im Deu. Reich am 1. Jan. 1929", 1. Teil, S. 11. (Neuere stat. Zahlen für A n g e s t e l l t e n-RT. gibt es nicht!)

[204]) Der FTV. für die Brennaborwerke, Brandenburg umfaßte z. B. ca. 900 Arbeitnehmer (8mal soviel wie beim kleinsten RTV.).

[205]) RTV. für die Reichsbahngesellschaft mit 383 300 Arbeitern.

[206]) U. a. RTO. für das Schornsteinfegergewerbe 4456 Betriebe mit ca. 4900 Arbeitern. (I. D. hat also 1 Betrieb 1 Arbeiter.) Die Apotheken 6213 Betriebe mit 5316 Angestellten. (Im Durchschnitt hat hier auch jeder B. nur 1 Arbeitnehmer.)

[207]) Leider sind nur die Arbeiter-RTV. aufgezählt. Im 57. S.H. zum R.Arb.Bl. für die Angestellten-Tv. am 1. 1. 31 findet man leider keine entsprechenden Zahlen angegeben! Die Zahlenangaben für 1929 dürften aber auch heute noch den gegenwärtigen Verhältnissen entsprechen.
Vgl. a. a. O., 2. Teil, S. 1 ff.

Es soll im folgenden nunmehr versucht werden, die örtlichen Lohnunterschiede sowohl von Ort zu Ort, als auch an e i n e m Ort innerhalb verschiedener Industrien darzustellen und zu erklären.

Es gilt die Bestimmungsgründe zu finden und nach Gesetzmöglichkeiten für örtliche Lohnunterschiede zu forschen.

Dabei wollen wir die Tariflöhne des Statistischen Jahrbuchs für das Deutsche Reich 1 9 3 4 zu Grunde legen [208]).

Folgende statistische Übersichten dienen als Grundlage unserer Untersuchungen.

Baugewerbe August 1932 [209]).

(Durchschnittsergebnisse der amtlichen Lohnerhebung.)

Ortsgröße	Durchschnittliche Tagesarbeitszeit (Maurer üb. 20 J.)	Tarifm. Std.-Lohn	Durchschnittlicher Tagesverdienst Brutto	Netto
Gesamtergebnis	8.00 Std.	86.10 Rpf.	6.83 M.	5.89 M.
Großstädte mit mehr als 1 Million Einwohner .	7.81 „	109.70 „	8.62 „	7.36 „
darunter: Groß-Berlin . .	7.78 „	109,00 „	8.51 „	7.26 „
Groß-Hamburg .	7.90 „	111.00 „	8.96 „	7.68 „
Großstädte mit mehr als:				
500 000—1 000 000 Einw.	7.91 „	94.90 „	7.55 „	6.47 „
200 000— 500 000 „	8.06 „	92.00 „	7.43 „	6.37 „
100 000— 200 000 „	8.08 „	90.20 „	7.29 „	6.30 „
Städte mit mehr als:				
50 000— 100 000 „	8.09 „	84.30 „	6.76 „	5.85 „
25 000— 50 000 „	8.20 „	80.30 „	6.35 „	5.51 „

[208]) Diese Tariflöhne sind heute noch in Geltung (1937), da die nat.-soz. Regierung das Lohnniveau des Jahres 1933 bei der Machtübernahme unbedingt aufrecht erhalten und ein Abgleiten der Löhne vermeiden wollte. Daß ihr das gelungen ist, geht aus folgendem hervor.

Im Durchschnitt der erfaßten 17 Gewerbegruppen ist der tarifliche Stundenlohn für die einzelnen Arbeitergruppen um 1/10 bis 2/10 Rpf. gestiegen, was eine unbedeutende Veränderung darstellt. Er betrug:

	1. Jan. 1934	1. Dez. 1934
Für männliche Facharbeiter . .	78,30 Rpf.	78,40 Rpf.
„ „ angel. Arbeiter .	68,10 „	68,30 „
„ „ Hilfsarbeiter . .	62,10 „	62,20 „
„ weibliche Facharbeiter / „ „ angel. Arbeiter .	51,60 „	51,60 „
„ „ Hilfsarbeiter . .	43,30 „	43,40 „

(Vgl. Wirtschaft und Statistik 1935, Nr. 8, S. 121.)

[209]) Vgl. Stat. Jahrbuch für das Deutsche Reich 1934, S. 274 f. (Vgl. auch a. a. O. die Arbeitsverdienste der andern Bauarbeiter und die dazugehörigen ausführlichen Einzelheiten und Lebensalter.)

Tarifliche Stundenlöhne im Baugewerbe nach Vertragsgebieten.
(1. April 1934.)
(Durchschnittlicher Verdienst der Maurer[210].)

Norden:	100.20	Rpf.
(Groß-Hamburg)	110.00	"
(Schleswig-Holstein)	85.70	"
Nordwestdeutschland-Kassel	75.80	"
Braunschweig	74.00	"
Westdeutschland	82.80	"
Rheinland	81.60	"
Hessen-Nassau, Hessen	77.50	"
Pfalz (ohne Ludwigshafen)	71.60	"
Baden und Vorderpfalz	80.10	"
Württemberg und Hohenzollern	81.40	"
Bayern (r. d. Rh.)	76.20	"
Ostthüringen	71.30	"
Thüringen	71.00	"
Land Sachsen	87.60	"
Sachsen-Anhalt	73.00	"
Groß-Berlin	108.00	"
Brandenburg	69.50	"
Mecklenburg	75.20	"
Pommern und Groß-Stettin	75.70	"
Grenzmark Posen-Westpreußen	63.40	"
Schlesien	69.80	"
Oberschlesien	56.90	"
Ostpreußen	77.70	"
(Königsberg/Pr.)	89.00	"

Die Tagesarbeitszeit im Baugewerbe[211].

Städte mit mehr als	1 000 000	Einw.	7.85	Std.
" " " "	500 000—1 000 000	"	8.01	"
" " " "	200 000— 500 000	"	8.10	"
" " " "	100 000— 200 000	"	8.16	"
" " " "	50 000— 100 000	"	8.18	"
" " " "	25 000— 50 000	"	8.20	"

Tarifliche Stundenlöhne im Steinkohlenbergbau[212].

Gebiete	Vollhauer (1. 4. 1932) Rpf.	1933 Rpf.	1934) Rpf.	Männl. Übertagearbeiter (1. 4. 1932) Rpf.	1933 Rpf.	1934) Rpf.
West-Oberschlesien	77.3	77.3	77.3	52.3	50.8	50.8
Nieder-Schlesien	72.7	72.7	72.7	49.1	49.1	49.1
Ruhrgebiet	99.5	99.5	99.5	62.7	62.7	62.7
Bei Aachen	86.1	86.1	86.1	56.2	56.2	56.2
Sachsen	77.7	77.7	77.7	55.6	55.6	55.6
Durchschnitt	95.5	95.5	95.5	60.0	59.9	59.9

[210]) Vgl. a. a. O. S. 283. (Dort finden wir auch die verschiedenen Untereinteilungen: Orte und Ortsklassen.)

[211]) Vgl. a. a. O. S. 274 ff. (Es handelt sich hierbei um die durchschnittlichen Arbeitszeiten für alle Bauarbeitergruppen, bei der Tabelle oben S. 56 bezogen sich die Arbeitszeiten nur auf Maurer über 20 Jahre!)

[212]) Vgl. a. a. O., S. 280.

Tarifliche Stundenlöhne im Braunkohlenbergbau[213]).

Gebiete	Baggerführer (1. 4. 1932 Rpf.	1933 Rpf.	1934) Rpf.	Rottenarbeiter (1. 4. 1932 Rpf.	1933 Rpf.	1934) Rpf.
Mitteldeutschland	71.5	71.5	71.5	61.4	61.4	61.4
Rheinland . . .	94.5	94.5	94.5	82.5	82.5	82.5
Durchschnitt . .	75.2	75.2	75.2	66.0	66.0	66.0

Tarifliche Stundenlöhne der „Papiererzeugenden Industrie“[214]).

Vertragsgebiet u. Ortskl.	Papiermasch.-Arb. 1. 4. 1932 Rpf.	1933 Rpf.	1934 Rpf.	Hofarbeiter 1932 Rpf.	1933 Rpf.	1934 Rpf.	Arbeiterinnen 1932 Rpf.	1933 Rpf.	1934 Rpf.
Hannover, Oldenburg, Schleswig-Holstein, Braunschweig, Hamburg, Lübeck, Bremen . . .	68.5	68.5	68.5	57.4	57.4	57.4	37.4	37.4	37.4
Westfalen, Lippe . .	70.3	70.3	70.3	58.4	58.4	58.4	36.1	36.1	36.1
Rheinland-Nord:									
Bezirk A	82,9	82.1	82.1	67.0	66.2	66.2	45.7	45.7	45.7
Bezirk B	83.3	82.0	82.0	65.7	64.4	64.4	45.5	45.5	45.5
Rheinland-West . . .	76.6	76.6	76.6	64.5	64.5	64.5	42.2	42.2	42.2
Hessen, Hessen-Nassau .	77.3	74.8	74.8	63.9	61.9	61.9	41.5	39.8	39.8
Rheinpfalz	75.0	75.0	75.0	60.1	60.1	60.1	39.8	39.8	39.8
Baden	81.6	81.6	81.6	63.1	63.1	63.1	43.3	43.3	43.3
Württembg., Hohenzoll.	79.4	79.4	79.4	61.6	61.6	61.6	42.5	42.5	42.5
Bayern, ohne Rheinpf.	76.1	76.1	76.1	58.4	58.4	58.4	40.1	40.1	40.1
Land Sachsen	91.2	84.5	84.5	63.7	59.5	59.5	42.5	39.9	39.9
Provinz Sachsen, Thüringen, Anhalt	73.3	69.2	69.2	56.4	55.4	55.4	37.6	35.8	35.8
Brandenburg	64.4	64.4	64.4	51.6	51.6	51.6	35.2	35.2	35.2
Pommern, Mecklenburg	65.4	65.4	65.4	54.6	54.6	54.6	35.6	35.6	35.6
Schlesien	67.9	67.9	67.9	50.3	50.3	50.3	33.3	33.3	33.3
Ostpreußen	60.7	56.7	56.7	54.4	50.4	50.4	38.4	35.4	35.4
Durchschnitt	78.4	75.9	75.9	58.8	57.4	57.4	39.7	38.6	38.6

Tarifliche Stundenlöhne im Holzgewerbe[215]).

Vertragsgebiete und Orte	Facharbeiter[216]) (1. April 1934[217])) Rpf.	Rpf.
Schleswig-Holstein, Lübeck		84,10
Hamburg (Land) und angrenzende Teile der Provinz Schleswig-Holstein		95.00
(darunter Hamburg-Stadt	95.3)	

[213]) Vgl. a. a. O., S. 280 f.

[214]) Vgl. a. a. O. S. 284. (Dort finden wir auch die Untereinteilung der Gebiete und Ortsklassen angegeben.)

[215]) Vgl. a. a. O. S. 286. (Bei den Sätzen für Facharbeiter wurde der gewogene Durchschnitt aus Zeit- und Stücklohn zu Grunde gelegt.)

[216]) Die Lohnsätze für angelernte und ungelernte Arbeiter sind zu ersehen a. a. O. S. 286.

[217]) Die Lohnsätze für 1. April 1932 und 1933 vgl. ebenfalls a. a. O. S. 286.

Niedersachsen		79.3
(darunter Bremen-Stadt	83.7)	
(„ Hannover-Stadt	83.7)	
Westfalen		77.1
(darunter Dortmund	83.7)	
(„ Düsseldorf	86.9)	
Rheinland		83.3
(darunter Köln	90.0)	
Hessen-Nassau und Land Hessen		82.2
(darunter Frankfurt/Main	89.0)	
Niederhessen		86.4
(darunter Kassel	89.0)	
Rheinpfalz		75.5
Baden		78.6
Württemberg		76.7
(darunter Stuttgart	84.8)	
Bayern r. d. Rh.		78.8
Thüringen		67.8
(darunter Erfurt	73.3)	
Sachsen (Land)		76.5
(darunter Dresden	83.7)	
Provinz Sachsen und Anhalt		76.6
(darunter Halle/Saale	85.9)	
Brandenburg u. Grenzmark Posen-Westpreußen		87.1
(darunter Berlin	95.3)	
Mecklenburg-Schwerin		75.8
Schlesien		70.3
(darunter Breslau	78.5)	
(„ Görlitz	71.2)	
Ostpreußen		73.7
(darunter Königsberg	81.6)	
Durchschnitt:		79.4

Tarifliche Stundenlöhne in der Textilindustrie [218]).

Tuchindustrie. (Stand vom 1. April 1934.)

Orte	Spinner männlich Rpf.	Spinner weiblich Rpf.	Weber männlich Rpf.	Weber weiblich Rpf.
Aachen			70.0	70.0
Cottbus, Guben	60.8	46,4		
Spremberg	60.4	48.3	56.4	45.4
Crimmitschau		46.3	60.1	60.1
Forst	63.9	48.3	56.4	45.4
Gera, Greiz			61.2	52.3
München-Gladbach			62.0	59.6
Grünberg-Sagan	53.8	40.3		40.3
Kettwig-Wuppertal			65.8	48.4
Durchschnitt	60.8	46.4	61.4	52.7

218) Vgl. a. a. O. S. 287. (Obige Tabelle ist ungekürzt, im Stat. J.-B. sind weiter keine Zahlen hierüber angegeben!)

Tarifliche Stundenlöhne in der Herrenmaßschneiderei. (1. 4. 1934.)[219]

Orte	Männliche Facharbeiter
Berlin	88.00 Rpf.
Düsseldorf	84.00 "
Frankfurt/Main . .	81.30 "
Hamburg	84.90 "
Köln	85.10 "
Dortmund	77.30 "
Essen	78.60 "
Bremen	79.30 "
Dresden	76.00 "
Halle	76.60 "
Leipzig	73.80 "
Breslau	69.30 "
Cottbus	62.00 "
Görlitz	60.90 "
Liegnitz	58.60 "
Aachen	76.80 "
Allenstein	52.50 "
Bautzen	60.60 "
Glogau	57.00 "
Königsberg	69.50 "
Waldenburg (Schlesien)	60.30 "
Durchschnitt	74.50 Rpf.

Tarifliche Stundenlöhne für die Wäschefabrikation (Herrenwäsche)[220].

Stand vom 1. April 1934.

	männl. Arbeiter	weibl. Arbeiter
Berlin	88.00 Rpf.	49.10 Rpf.
Bielefeld	88.00 "	48.50 "
Erzgebirge . . .	61.50 "	34.00 "
Durchschnitt . . .	75.90 Rpf.	41.90 Rpf.

Beim Studium dieser Tabellen und der anderen Hauptergebnisse der amtlichen Lohnerhbung der tariflichen Löhne und Gehälter in 17 Gewerben ergibt sich die interessante Tatsache, daß die Tariflohnsätze und tatsächlichen Verdienste im allgemeinen mit der Einwohnerzahl der Städte steigen[221]. Erfahrungsgemäß stufen sich z. B. u. a. im Baugewerbe Tariflöhne und Verdienste in der gleichen Richtung wie die Größenklassen der einzelnen Orte ab, so daß also an den größten Plätzen die verhältnismäßig höchsten, in den mittleren und kleineren Orten verhältnismäßig niedrigere Lohnsätze und Verdienste anzutreffen

[219]) Vgl. a. a. O. S. 288.

[220]) Vgl. a. a. O. S. 289. (Ungekürzte Tabelle! Andere Zahlen sind a. a. O. nicht vorzufinden!)

Vgl. auch die andern Übersichten des Bekleidungsgewerbes a. a. O., S. 288 f.

[221]) Vgl. oben S. 56. Vgl. auch Stat. J.-B. 1934, S. 271 ff.

sind. Dies geht auch deutlich aus der Tabelle S. 56 hervor. „Um, wenn auch nur überblicksweise, ein möglichst vollständiges Bild der verschiedenen Verdiensthöhen zu vermitteln, sind einige der größten und wichtigsten Plätze des Baugewerbes und eine Reihe von Gebieten mittlerer und niedrigerer Tariflage einander gegenübergestellt worden. Die Auswahl wurde gleichzeitig so getroffen, daß diese Gebiete in möglichst verschiedenen Teilen des Reiches gelegen und außerdem etwa in ihrem Wirtschaftscharakter teils landwirtschaftlich, teils industriell und teils durch eine Mischung beider Wirtschaftszweige bestimmt sind [222])."

Dieselben Verhältnisse finden wir auch bei den Angestellten vor. Fedisch weist auf Grund einer DHV-Untersuchung über die Einkommenslage der Kaufmannsgehilfen ebenfalls nach, daß die Ortsgröße auf die Höhe des Durchschnittsgehaltes, wie die nachstehende Tabelle zeigt, einen ziemlichen Einfluß hat [223]).

Ortsgröße und Einkommen der Kaufmannsgehilfen. (3. 2. 1929.)

Ortsgröße Einwohner	Personenzahl	v. H.	Durchschnittsgehalt RM	Altersklassen bis 18 Jahre RM	19/20 Jahre RM	21/25 Jahre RM	26/30 Jahre RM	31/40 Jahre RM	üb. 41 Ja. RM
unter 5 000	20 156	12.11	239.06	100	125	176	258	332	381
" 20 000	28 330	17.03	242.00	104	128	180	265	340	374
" 50 000	22 622	13.60	244.61	100	125	180	267	343	386
" 100 000	14 321	8.61	254.69	100	124	180	269	345	393
" 250 000	19 882	11.95	265.02	103	126	181	277	357	391
" 500 000	21 283	12.79	274.01	110	130	184	284	366	408
über 500 000	39 762	23.91	279.46	113	138	195	288	367	398
Ges.-Durchschn.	166 356	100.00	258.89						

Während in den Orten unter 5000 Einwohnern ein Durchschnittsgehalt von RM. 239.-- gezahlt wurde, ergab sich in den Städten von über 500 000 Einwohner nach einer regelmäßigen Steigerung von Ortsgröße zu Ortsgröße ein Durchschnittssatz von RM. 279.—.

Es läßt sich fernerhin die interessante Tatsache feststellen, daß im Westen Deutschlands die höheren Löhne gezahlt werden, und daß sich diese nach dem Osten allmählich erniedrigen. Dies geht eindeutig aus unseren Tabellen hervor. Wir können diese Tatsache bei allen andern Gewerben ganz allgemein erkennen [224]).

---

[222]) Wirtschaft und Statistik 1933, Nr. 17, S. 544.
[223]) Fedisch: „Berufsständige Gehaltspolitik", S. 56.
[224]) Vgl. Stat. Jahrbuch 1934, S. 271 ff.
Aus unserer Tabelle oben S. 57 ff. ist dies ebenfalls ersichtlich: Es betrug 1934 der tarifliche Stundenlohn der Maurer
in Westdeutschland im Durchschnitt 82,8 Rpf.

Dies trifft bereits für die Vorkriegszeit zu. Das Kaiserliche Statistische Amt in Berlin stellte schon 1906 ebenfalls für alle Gewerbe obige Ergebnisse fest. Es hat den Versuch gemacht, die Höhe der Löhne in den verschiedenen Orten durch eine Kurve graphisch darzustellen. „Hierbei zeigt sich das durchschnittliche Ergebnis, daß in den größeren Städten auch die höheren Löhne gezahlt werden[225]. Es zeigt sich ferner, daß die einzelnen Kurven von links nach rechts abfallen, was nach der Anordnung der Orte der Tatsache entspricht, daß *im Westen Deutschlands die höheren Löhne* gezahlt werden, und daß diese sich *nach dem Osten hin allmählich erniedrigen*[225]."

Umgekehrt zu dieser Entwicklung *nimmt* die *Arbeitszeit vom Westen nach dem Osten hin allmählich zu*[226].

Die Untersuchungen und graphischen Darstellungen des Kaiserlichen Statistischen Amts lassen deutlich diese Tendenz erkennen. Was das Problem *Ortsgröße* und *Arbeitszeit* anbetrifft, so zeigt die Untersuchung der Arbeitszeit bei einer Anordnung der Orte nach der Anzahl ihrer Einwohner gleichfalls eine ganz bestimmte Tendenz. Sie läßt erkennen, wie die Dauer der Arbeitszeit am kürzesten in den Großstädten ist, wie sie mit der Abnahme der Einwohnerzahl allmählich

in *Ostdeutschland*:

z. B. in Oberschlesien	56,9 Rpf.
„ „ der Grenzmark	63,4 „
„ „ *Schlesien*	69,8 „

Ähnliche Bilder bekommen wir aus den andern Tabellen oben S. 57 ff. die uns *hohe* Löhne in Westdeutschland und *niedrigere* Löhne in Ostdeutschland zeigen. Die Maurer verdienen (über 20 Jahre) in:

Gleiwitz	68 Rpf.	
Beuthen (O.-S.) .	68 „	
Hindenburg . .	68 „	
Frankfurt/Oder .	72 „	*Osten!*
Görlitz	78 „	
Elbing	75 „	
Glatz	59 „	
Frankfurt/Main	90 Rpf.	
Wiesbaden . .	90 „	
Mainz	90 „	*Westen!*
Offenbach . . .	90 „	
Darmstadt . . .	90 „	
usw.		

[225]) Kaiserliches Stat. Amt: „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich, 2, 1906. Vgl. dort die verschiedenen Tabellen S. 32 ff. Z. B. war 1906 bei den Maurern der durchschnittliche Stundenlohn in den Orten bis zu 10 000 Einw. 40 Pf., von 10 000 bis zu 50 000 Einw. 40 Pf., 50 000 bis 100 000 Einw. 50 Pf., über 100 000 Einw. 53—55 Pf. in Berlin 73. Pf.
(Langenbielau/Schl. 29 Pf., Neusalza/Oder 30 Pf. Stundenlohn!)
Bei den Zimmerern sind die entsprechenden Zahlen: 38 Pf., 41 Pf., 45 Pf., 51 Pf. und 70 Pf.

zunimmt, und wie sie in den kleineren und kleinsten Orten am längsten ist [226]).

Diese Verhältnisse sind heute noch genau so [227]).

Wir kommen also zu dem Ergebnis, daß kürzere Arbeitszeiten mit höheren, längere Arbeitszeiten mit niedrigeren Löhnen zusammenfallen. Die Orte mit den höheren Löhnen haben die kürzesten Arbeitszeiten. Ein allmähliches Aufsteigen der Arbeitszeiten in der Richtung von den industriereichen Provinzen des Westens (mit den höheren Löhnen!) nach den industrieärmeren des Ostens (mit den niederen Löhnen!) ist unverkennbar.

Fernerhin führt ein Vergleich der Löhne im Norden und Süden Deutschlands meist zu dem Ergebnis, daß, von Ausnahmen abgesehen, die Löhne in Norddeutschland im allgemeinen höher sind als im Süden unseres Vaterlandes [228]).

Auf die Gründe, die dies bedingen, werden wir später zurückkommen, auch hier gilt es zunächst Tatsachen festzustellen.

Daß mit der Zunahme der Ortsgröße die Tariflöhne größtenteils steigen, in den Großstädten die Löhne höher sind als in den Kleinstädten wurde bereits nachgewiesen.

Daher ist es auch erklärlich, daß in Städten höhere tarifliche und freie Löhne sind, als auf dem Lande in kleinen und kleinsten Gemeinden [229]).

Als Beweis dienen u. a. sämtliche BTO. und RTO., die bei ihrer örtlichen Abstufung der Löhne fast stets für die Landbezirke bezw. -gemeinden niedrigere Löhne aufweisen als die Städte [229]).

---

[226]) Vgl. die zahlreichen graphischen Darstellungen über Lohn und Arbeitszeit für die verschiedenen Gewerbezweige a. a. O., S. 31 ff.

[227]) Vgl. unsere Tabellen oben S. 57 ff.

[228]) Diese Feststellungen des Verfassers beim Studium der TV. (TO.) in den Tarifgebieten Nord- und Süddeutschlands und im Tarifarchiv des Stat. Reichsamts in Berlin wurden dem Verfasser vom Oberregierungsrat Dr. Krause, Stat. Reichsamt und vom Reichsarbeitsministerium am 6. Jan. 1935 bestätigt. Erwähnenswert ist z. B. wieder das Baugewerbe. (Vgl. Tab. S. 57.)

Vertragsgebiet Norden: Tarifl. Std.-Lohn 100,2 Rpf. 1. 4. 1934.

Vertragsgebiet Süden (Bayern, r. d. Rheines): Tarifl. Std.-Lohn 76,2 Rpf. 1. 4. 1934.

Vgl. auch Stat. Jahrbuch 1931, S. 282 f. (Baugewerbe), S. 286 f. (Holzgewerbe), S. 288 f. (Bekleidungsgewerbe), 289 f. (Schuhindustrie). —

[229]) Diese Tatsachen liegen bei allen Gewerben überall in Deutschland vor, wie die Praxis lehrt, was auch bisher niemand abgestritten hat. Die Gründe dieser Abstufungen werden ebenfalls später erklärt.

Es bekommt z. B. in Groß-Hamburg ein Maurer RM. 1,10 (Ortskl. I) Die tariflichen Stundenlöhne um Hamburg herum stufen sich wie folgt ab: Ortskl. II — 1,02 RM., Ortskl. III = —,91 RM., Ortskl. IV = —,75 RM.

Für Königsberg erhalten wir für die Maurer folgendes Bild: Ortkl. I (Stadt Kbg.!) 89 Rpf., II: 75 Rpf., III: 72 Rpf., IV: 58 Rpf. Der Durchschnitt in Ostpr. beträgt 77,70 Rpf. (Vgl. oben S. 57.)

In Gebirgsgegenden sind die Löhne auch fast immer niedriger als in der Ebene, wie die Praxis lehrt [230].

Beim Studium der örtlichen Abstufungen in den verschiedenen Tarifgebieten läßt sich fernerhin die interessante Tatsache feststellen, daß Flußläufe und Seeküsten bestimmte Einflüsse auf die Lohnhöhe ausüben und zwar, wie unsere Untersuchungen noch zeigen und erklären werden, eine Tendenz zur Hebung des Lohnniveaus im Vergleich zu manchen abseits von Flußläufen und Seeküsten gelegenen Gebieten [231].

b) Ursachen und Gründe der örtlichen Lohnunterschiede.

Unsere Untersuchungen und Statistiken haben gezeigt, daß örtliche Lohnunterschiede in allen Industrien und von Ort zu Ort bestehen [232]. Mit Recht betont Prof. Arndt, daß „die Höhe der Löhne schwankt von Person zu Person, von Beruf zu Beruf, von Ort zu Ort, von Land zu Land, von Zeit zu Zeit [233])".

Wir wollen nunmehr versuchen, eine Erklärung für die örtliche Abstufung der Löhne zu bringen. Die Lohnverschiedenheiten werden wohl am häufigsten durch wirtschaftliche Einflüsse bestimmt. Die

---

[230]) Dies können wir aus fast allen RTO. und größeren BTO. ersehen. Wir erwähnen z. B. die Tarif-O. Sachsens. Die tariflichen Löhne sind in der Ebene (Leipziger Tieflandsbucht) nicht nur in den Großstädten, sondern auch auf dem flachen Lande durchweg höher als im Erzgebirge. Studien des Verf. der Löhne im Thüringer Wald und Harz mit denen der umliegenden Ebenen (Prov. Sachsen usw.) führten zu gleichen Ergebnissen. Daß diese Tatsachen naturbedingt (wirtschaftsbedingt) sind, werden wir bald ersehen!

(Vgl. auch Tabelle oben S. 60.)

[231]) Die Hansestädte haben mit die höchsten Löhne in Deutschland im Vergleich zu andern Gebieten.

Vgl. Stat. Jahrbuch 1934, S. 274 ff.

Vgl. Tabelle oben S. 57 f.

Der Verf. stellte u. a. für das Elbgebiet in Sachsen fest, daß fast überall in allen Gewerben an der Elbe die Löhne am höchsten sind und nach beiden Seiten des Flusses allmählich abfallen. Diese Tendenz ist unverkennbar, wie auch aus der Ortsklasseneinteilung u. a. beim BTO. (für die Löhne) der Bauarbeiter für das Tarifgebiet Sachsen vom 10. 3. 1933 hervorgeht.

Fast alle Orte (meist ganz kleine) an der Elbe, also am Flusse, von der böhmischen Grenze ab, liegen in der Ortsklasse I. (Kötzschenbroda, Radebeul, Niedersedlitz, Heidenau, Pirna usw., überall 89 Rpf. Tariflohn!). — Dresden aber ist in einer Sonderortsklasse: 94 Rpf. Dagegen sind die etwas abseits von der Elbe gelegenen Städte z. B. Großenhain und Nossen mit ungefähr gleicher Einwohnerzahl wie obige Orte der Ortskl. I in der Ortskl. III (75 Rpf.), andere in der Ortskl. II. —

Auch bei andern Erwerbszweigen konnte der Verf. ähnliche Tatsachen feststellen. —

[232]) Vgl. Statistiken oben S. 56 ff., ferner Stat. Jahrbuch für das Deutsche Reich 1934, S. 274 ff.

[233]) Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif", S. 196.

Abstufungen innerhalb eines Tarifgebiets sind durch wirtschaftliche Notwendigkeiten bedingt.

Der Grund der Verschiedenheit der Löhne ist die Verschiedenheit der Leistungen oder, wie Dietzel sagt, der Produktivität der Arbeit[234]. „Der Lohn steigt und fällt mit der Produktivität der Arbeit[234].“ „Dieses Produktivitätsgesetz herrscht unabänderlich[235])!“ Unsere weiteren Untersuchungen werden eine Bestätigung der Dietzelschen Produktivitätstheorie darstellen.

„Die Entlohnung nach den Leistungen ist, weil sie vom Standpunkte der Produktion als die zweckmäßigste und vom Standpunkt der Verteilung als die gerechteste angesehen wurde, in der modernen Wirtschaftsordnung festgelegt und, wenn auch oft angegriffen, immer wieder bestätigt worden[233].“

Der Sieg der nat.-soz. Revolution brachte auch den Gedanken des Leistungsprinzips zur vollen Geltung und Auswirkung.

Wenden wir uns nun den einzelnen Lohndifferenzierungen zu.

Wir stellten bereits beträchtliche Lohnunterschiede zwischen den Löhnen der Stadt und dem Lande fest. Warum sind die Löhne[236] in der Stadt, namentlich in der Großstadt, höher als auf dem Lande, besonders in Gebirgsgegenden?

„Weil die Produktivität in der Stadt größer ist als auf dem Lande“, betont mit Recht Prof. Arndt[237]. „Mit derselben Arbeit werden in der Stadt größere Werte geschaffen. Das ist ja auch der Hauptgrund der ‚Landflucht‘. Weshalb ist das Wirtschaften in der Stadt ergiebiger, produktiver als auf dem Lande? Die Stadt verfügt in der Regel über bessere Hilfsmittel der Arbeit. Ihre Entstehung verdankt sie fast immer ihrer günstigen Verkehrslage (an schiffbaren Strömen, am Meere, an Kreuzungen von Landstraßen usw.). Die besseren Verkehrsmittel der Stadt erleichtern den in ihr wohnenden Menschen die Arbeit erheblich; sie können Roh- und Hilfsstoffe, Maschinen u. dgl. billiger und rascher beziehen, und auch ihre Absatzmöglichkeiten sind größer, viele Kunden wohnen in der Nähe oder sind mittels Bahn oder Schiff leicht erreichbar. So wird täglich und stündlich Zeit gespart. In der Stadt bietet auch das Nebeneinanderbestehen von vielen verschiedenen Betrieben große Vorteile. Einer kann den anderen unterstützen, die Arbeitsteilung läßt sich steigern, Reparaturen sind leichter ausführbar, Betriebsstörungen rascher zu beseitigen. Zu den Städten strömen vielfach die tüchtigsten Arbeitskräfte; hier sind die

[234]) Dietzel, H.: „Das Produzenteninteresse der Arbeiter und die Handelsfreiheit“, Jena 1903, S. 86.

[235]) Arndt: A. a. O., S. 157.

[236]) Die Reallöhne natürlich!

[237]) Arndt: „Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit“, S. 28.

besten Bildungsmöglichkeiten. Auch daraus ergeben sich wieder Mehrleistungen. In den Städten finden sich die größten Kapitalansammlungen und die vollkommensten Krediteinrichtungen. Alles ist darauf angelegt, daß man die Zeit gut ausnutzt. Kein Wunder, daß in derselben Zeit mit demselben Arbeitsaufwand mehr geleistet, größere Werte erzeugt und deshalb auch bessere Lebensbedingungen geschaffen werden als an anderen Orten, wo die aufgezählten Verkehrs- und Produktionsvorteile fehlen oder nur in geringerer Menge vorhanden sind [237a])." „Aus der geringeren Produktivität ergibt sich mit Notwendigkeit das geringere Einkommen [237])." Dieser natürliche Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohn dürfte auch aus obigem Beispiel hervorgehen!

Es ergab sich, daß die Tariflohnsätze und tatsächlichen Verdienste im allgemeinen mit der Einwohnerzahl der Städte steigen. Am höchsten sind sie fast immer in den Großstädten. Je größer die Einwohnerzahl einer Stadt ist, um so größer ist im allgemeinen die Lohnhöhe der verschiedenen Industriezweige [238]). Die verschiedene Produktivität ist die Ursache. Daher finden wir örtliche Lohnabstufungen nicht nur zwischen Stadt und Land, sondern auch zwischen den Groß-, Mittel- und Kleinstädten, denn der Grad der Produktivität oder Leistungsfähigkeit ist für die Höhe des Lohnes ausschlaggebend.

Der Verf. stellte in Mitteldeutschland, besonders im ehemaligen Freistaat Sachsen, umfangreiche diesbezügliche Untersuchungen an [239]).

Der höchste Lohn in sämtlichen Industrien Sachsens wird in den Großstädten L e i p z i g, D r e s d e n und dann mit einem gewissen Abschlag, von Ausnahmefällen abgesehen, in C h e m n i t z bezahlt.

In diesen Städten ist der Standort großer, bedeutender, meist weltbekannter industrieller Unternehmungen. Die verschiedensten Industrien fanden in diesen Städten ausgezeichnete Entwicklungsmöglichkeiten. Leipzig und Dresden verdanken ihre Entstehung ihrer günstigen Verkehrslage, liegt doch die Weltmessestadt L e i p z i g im Brennpunkt uralter Handelsstraßen und ist ein Mittelpunkt eines sehr gut ausgebauten Eisenbahnnetzes [240]). Dresden hat ebenfalls eine gute Verkehrslage an der schiffbaren Elbe, die mitten durch Sachsen fließt und eine gute und billige Zu- und Abfuhr der Produkte gestattet [241]). Sie

[238]) Vgl. oben S. 56 ff. (Statistiken).

[239]) Literatur darüber gibt es nicht. Daher mußten ca. 600 TV. (TO.) Mitteldeutschlands bearbeitet werden, außerdem nahm der Verf. Tarifstudien in den einzelnen Tarifgebieten (Leipzig, Dresden, Chemnitz, Erzgebirge, Halle a. S., Merseburg, Leuna usw.) vor. Außerdem wurden diesbezügliche Studien in den Tarifarchiven des R.Arb.Min., des Stat. Reichsamts, Berlin usw. vorgenommen. Nur so war es möglich, ein genaues Bild zu erhalten und unsere theoretischen Erkenntnisse in der Praxis bestätigt zu erhalten!

[240]) Leipzig war schon im Mittelalter eine bedeutende und reiche Handelsstadt.

[241]) Dresden, die Haupt- und frühere Residenzstadt Sachsens, ist eine der bedeutendsten Kunst- und Fremdenstädte Deutschlands.

vermittelt den Verkehr mit dem Weltmeere genau so wie mit den Wäldern der Gebirge [242]). Günstige Absatz- und Bezugsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der enormen Bevölkerungsdichte sind dadurch natürlicherweise vorhanden. Die sächsische Industrie, die größtenteils in diesen Großstädten anzutreffen ist, ist ein wichtiger Pfeiler der deutschen Volkswirtschaft und auch eine der wichtigsten Produktionsstätten der Welt. Die Intelligenz und der Fleiß der sächsischen Bevölkerung und Unternehmer haben den Weltruf der sächsischen Fabrikate begründet.

Erwähnt seien noch die vorzüglichen Bildungsmöglichkeiten dieser Großstädte. (Universität und Handelshochschule Leipzig, Technische Hochschule Dresden, Volkshochschulen, die Deutsche Bücherei in Leipzig, Werkschulen, Fachschulen für fast alle Erwerbszweige, Weltmessen in Leipzig, Ausstellungen aller Art usw.) Sachsens Schulwesen, das besonders in seinen Großstädten ganz vorzüglich ausgebaut ist, ist seit 400 Jahren führend in ganz Deutschland [243]). Auch daraus ergeben sich Mehrleistungen. Die in Leipzig jährlich zweimal stattfindenden Weltmessen tragen ebenfalls zur Erhöhung der Produktivität der Arbeit bei, ferner die zahlreichen Banken als Kapitalquelle.

Daher sind die in den Großstädten Leipzig und Dresden gezahlten Löhne nicht auf irgendwelche Zufälle zurückzuführen, sondern durch die tatsächlich hohe Produktivität der verschiedenen Industrien bedingt.

Da in Chemnitz im Vergleich zu Leipzig und Dresden nicht soviel lohnfördernde bezw. produktivitätssteigernde Faktoren zusammentreffen, ist auch das Lohnniveau als Ausdruck geringerer Produktivität ein niedrigeres; denn der Lohn fällt und steigt mit der Produktivität!

In gewissen Abständen folgen dann die anderen Städte. Auch an diesen Beispielen zeigt sich, wie überall in Deutschland, daß die Löhne im allgemeinen mit der Abnahme der Einwohnerzahl fallen [244]). Je

[242]) So sehen wir z. B. bei Riesa a. E., wie schwedische Erze und mitteldeutsche Kalisalze aus den Elbzillen ausgeladen und in großen modernen Fabrikanlagen zu den verschiedensten Großchemikalien weiterverarbeitet werden. Die Elbe istt auch hier Lebensnerv.

[243]) Mit stolzer Freude betonten daher im Okt. 1934 in Leipzig bei der Eröffnung der Gautagung des Nat.-Soz. Lehrerbundes der Reichsführer des NSLB. Kultusminister Hans Schemm und der sächs. Gauführer des NSLB. Göpfert, daß „Sächsische Schulen Leistungsschulen sind, die von keinem anderen Gau übertroffen werden!“ —

[244]) Baugewerbe (Maurerlöhne lt. Tarif) (1. April 1934):

Leipzig . . .	(700 000 Einwohner)	96	Pf. Stundenlohn,
Dresden . .	(625 000 „)	94	„ „
Chemnitz . .	(335 000 „)	89	„ „
Plauen . . .	(111 000 „)	86	„ „
Zwickau . . .	(117 000 „)	86	„ „

Metallverarbeitende Industrie (Facharbeiter — 1. April 1934): Leipzig (80,70 Rpf.), Dresden (75,10), Zwickau (74,40), Döbeln (72,40) usw.

kleiner der Ort ist, desto geringer ist, von Ausnahmen abgesehen, fast regelmäßig die Produktivität und daher auch der Lohn. Bei einer Untersuchung der Tariflöhne und tatsächlichen Arbeitsverdienste an verschiedenen Orten in denselben Industrien können wir überall in Sachsen — und im übrigen Reich — sehr große Schwankungen feststellen[245]).

Die niedrigsten Löhne sind überall dort anzutreffen, wo die Industrie mit besonders ungünstigen Verhältnissen zu rechnen hat. Daher sind die Löhne in der Ebene fast immer höher als in gebirgiger Gegend, in abgelegenen, unwirtschaftlichen, unfruchtbaren Gebieten. „Je weiter man sich von der Stadt entfernt, je höher man ins Gebirge hinaufsteigt, um so mehr häufen sich die Hemmnisse der Produktion, um so weniger Hilfsmittel stehen zur Verfügung, um so mehr kostbare Zeit geht verloren. In diesem Maße wird der Ertrag der Arbeit kleiner, der Lohn geringer und die Lebenshaltung kümmerlicher. Aus der geringeren Produktivität ergibt sich mit Notwendigkeit das geringere Einkommen [246])." Es ist selbstverständlich, daß in einer geographisch ungünstig gelegenen Gegend mit dem gleichen Aufwand an Kosten schlechtere Ergebnisse erzielt werden als in den gut gelegenen Landstrichen. (Ebene.)

Daher fand der Verf. im ehemaligen Freistaat Sachsen überall im Erzgebirge die niedrigsten Löhne vor [247]).

Wegen der Transportschwierigkeiten und anderer ungünstiger Faktoren treffen wir im Erzgebirge niedrigere Löhne an als im Vorland desselben einschließlich des sächsischen Vogtlandes, das ein höheres Lohnniveau hat. Infolge gleichzeitigen Vorhandenseins von Kohle und günstigen Transportverhältnissen ist dieser Landstrich ein stark industrialisiertes Gebiet Mitteldeutschlands. (Chemnitz, Zwickau, Plauen, Crimmitschau usw.) —

Die Dürftigkeit der natürlichen Produktionsbedingungen ist die Ursache geringerer Produktivität, aus der sich notwendigerweise auch ein geringeres Einkommen ergibt!

Mit Recht bemerkt Prof. Arndt, „es gibt gewisse Gegenden, in denen, wie die Verhältnisse einmal liegen, nur geringwertige Arbeit geleistet werden kann. Dort verhindern die Rauheit des Klimas, die

---

[245]) Vgl. oben S. 67, Anm. 244.

[246]) Arndt: „Die wirtschaftliche und soz. Bedeutung der Heimarbeit", S. 29.

[247]) Lt. Feststellungen des Verf. im Erzgebirge in den verschiedenen Tarifgebieten.

Als Beweis dienen fernerhin die sächs. LTV. (LTO.), die alle sächs. Orte in Ortsklassen für die Löhne eingliedern.

Die Orte des Erzgebirges sind in der niedrigsten Ortsklasse anzutreffen. Diese Regelmäßigkeit ist typisch.

Unzulänglichkeit der Verkehrsmittel, die ganze überlieferte Dürftigkeit der Lebensverhältnisse, daß man sich in ausreichendem Maße moderner technischer Hilfsmittel bedient, daß die Bevölkerung sich genügend schult, daß sie sich der Arbeit ungestört hingeben kann, daß die Arbeitsteilung feiner ausgebildet wird [248]).

Solche Verhältnisse finden wir außer dem Erzgebirge in manchen verkehrsarmen Gebirgsgegenden des Thüringer- und Frankenwaldes, des Fichtelgebirges, der Rhön, des Riesengebirges usw. vor. Dort gibt es aus geschilderten Gründen viele schlecht bezahlte Heimarbeiter [249]); aber auch den dort lebenden Bauern und Handwerkern geht es nicht viel besser [250]).

Wir stellten bedeutende Lohnunterschiede in den verschiedenen Orten und Erwerbszweigen fest. Die verschiedene Produktivität war die Hauptursache der Verschiedenheit der Löhne. Selbstverständlich wirkt sich dabei auch die Konjunktur aus. Es ist bei der Bestimmung der Lohnhöhe nicht einerlei, ob im betr. Industriezweig Aufschwung oder Krise herrscht.

R.Arb.Min. Dr. Brauns betont daher u. E. mit Recht in einer Reichstagsrede 1924, daß „sich die Höhe der Löhne und Gehälter stets in erster Linie nach den besonderen Verhältnissen und Möglichkeiten der einzelnen Industrie- und Gewerbezweige wird richten müssen. Sie werden auch bei günstiger Wirtschaftslage in einzelnen Gewerbezweigen, die an dieser Lage weniger Anteil haben, zurückbleiben und auch bei allgemein ungünstiger Lage der Wirtschaft werden einzelne Gewerbezweige umgekehrt noch in der Lage sein, verhältnimäßig höhere Löhne und Gehälter zu zahlen. An eine allgemein gültige und bestimmte Lohnhöhe habe ich für meinen Teil mich niemals gebunden [251])."

Die Art des Gewerbes, die Lage des Arbeitsmarktes, politische Ereignisse, die soziale Gesetzgebung und die ehemaligen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer übten in der Vergangenheit zweifellos Einflüsse auf die Lohnpolitik aus. Die Lohnpolitik in der Nachkriegszeit zeigt, daß die ehemaligen Gewerkschaften das Produktivitätsgesetz oft nicht beachteten, wie wir an Beispielen verschiedenster Art noch sehen werden!

Das Produktivitätsgesetz fand fast nur bei den ehemaligen christlichen Gewerkschaften Anerkennung, die aber auch betonten, daß die

---

[248]) Arndt: „Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit", S. 32.

[249]) Prof. Arndt betont, daß die Technik mancher Hausindustrien gänzlich veraltet und ihre Produktivität daher sehr gering ist. (Handweberei.) Ihr karger Ertrag gestattet nur sehr niedrige Löhne. (Vgl. Andt: „Heimarbeiterelend in Deutschland", S. 22 ff.) —

[250]) Vgl. Arndt: A. a. O., S. 23, 32, 47 ff.

[251]) Zitiert bei Borsig: „Industrie- und Sozialpolitik", Berlin 1924, S. 15.

Steigerung der Produktivität der Arbeit nicht nur ein materielles, sondern auch ein seelisches Problem sei [252]).

Wir finden in praxi in den meisten TV. bezw. TO. (BTO. und RTV.) das System der Ortsklassen [253]). Es kommt jede Industrie eines Ortes in die Ortsklasse, deren Lohnhöhe der wahrscheinlichen Leistungsfähigkeit der einzelnen Betriebe am betr. Ort entspricht. Durch die Ortsklasseneinteilung sollen nicht die abweichenden Lebenshaltungskosten zum Ausdruck gebracht werden, wie vielfach angenommen wird [254]), denn sonst müßten die Löhne aller Industrien am gleichen Orte gleich hoch sein, da doch die Lebenshaltungskosten und das Preisniveau für die Gefolgschaftsmitglieder aller Industrien am gleichen Orte dieselben sind. Die Praxis lehrt, daß dies nirgends der Fall ist und wegen der verschiedenartigen Produktivität und anderer wirtschaftlicher Gründe auch nicht der Fall sein kann. Wir finden daher überall nicht nur erhebliche Differenzen der Löhne an verschiedenen Orten in denselben Industrien [255]), sondern auch große Unterschiede am gleichen Orte für die verschiedenen Erwerbszweige [256]).

Auch Prof. Arndt weist auf diese Tatsachen hin und betont, daß „neben der örtlichen Abstufung der Produktivität die berufliche von großer Bedeutung ist. In derselben Gegend wird in den verschiedenen Erwerbszweigen verschieden viel verdient. Letzten Endes muß dafür die Verschiedenheit der Produktivität maßgebend sein. Man darf dabei nicht nur an das Technische denken, sondern muß die Wirt-

[252]) Im Nov. 1924 schrieben die christlichen Gewerkschaften an den Reichsverband der Deutschen Ind.: „Nicht nur rechnerisch, sondern auch grundsätzlich ist es falsch, das Gesundungsproblem der deutschen Wirtschaft lediglich auf die Lohn- und Arbeitszeitformel zu bringen. Die höchste Leistung dauernd zu erzielen, ist, soweit die Arbeitnehmerschaft dabei in Frage kommt, auch ein seelisches Problem. Nur auf dem gewiß mühsamen, aber sicheren Weg einer positiven, auf wirklicher Gleichberechtigung beruhenden Arbeitsgemeinschaft . . . . wird der seelische Zustand erzielt werden, ohne den die Produktionskraft des deutschen Volkes ihren Höhepunkt nicht erreichen kann."

Vgl. Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Geschäftsbericht für 1923 und 1924", S. 191. —

[253]) Vgl. oben S. 32 f. Dort ist auch ersichtlich, wie die Abstufungen vorgenommen werden (können).

[254]) Die Tarifgeschichte der Nachkriegszeit beweist, daß bei vielen Tarifverhandlungen Lohnforderungen der Gewerkschaften „wegen erhöhter Lebenshaltungskosten mit evtl. Inderzahlen" oft begründet wurden.

[255]) Vgl. oben S. 56 ff. (Statistiken für die Bauarbeiter, Metallarbeiter usw.) —

[256]) In Leipzig verdient z. B. z. Zt. (Juli 1935) lt. Tarif

ein Maurer	96,0	Rpf. in der Stunde,
„ Metallarbeiter	80,7	„ „ „ „
„ männl. Facharbeiter der Herrenmaßschneiderei	73,8	„ „ „ „
„ Facharbeiter in der Gummiindustrie . . .	74,5	„ „ „ „ usw.

Vgl. auch die Übersicht oben S. 72 für Bayern.

schaftlichkeit ins Auge fassen. Es kommt darauf an, welche „Werte" geschaffen werden, mt anderen Worten, man darf nicht vergessen, neben dem Angebot, das von den einzelnen Erwerbszweigen ausgeht, auch die Nachfrage in die Rechnung zu stellen. Läßt die Nachfrage nach, so verlieren die hergestellten Gegenstände an Wert. Die auf sie verwendete Arbeit ist dann weniger produktiv geworden [257])."

Desgleichen kommt Fetzer, der eine lohnstatistische Untersuchung über die tariflichen Lohnverhältnisse in Bayern vorgenommen hat, zu gleichen Ergebnissen [258]). Er untersuchte ca. 60 Orte von verschiedenster Größe in allen Landesteilen [259]) und stellte fest, daß „der höchste Lohn in sämtlichen Industrien in den vier größten bezw. Großstädten Bayerns bezahlt wird: München, Nürnberg, Fürth und Augsburg [260])". In diesen Städten finden wir den Standort großer, bedeutender industrieller Unternehmungen, zum Teil Weltfirmen. Mit Recht bemerkt Fetzer, daß „die führende Stellung dieser Städte in der bayrischen Industrie auch in der Lohnhöhe zum Ausdruck kommt. Sie boten den Industrien vorzügliche Entwicklungsmöglichkeiten [261])." Ähnlich wie in Sachsen und auch sonst überall in Deutschland, so „kann man ganz allgemein sehen, daß bei den Mittelstädten Bayerns die Löhne gegenüber den Großstädten herabgemindert sind, weil sie den Industrien diejenigen Vorteile hinsichtlich Lage, Standort usw., die Voraussetzungen für die Produktivität einer Unternehmung sind, nicht in dem Ausmaße bieten, wie die großen Städte [262]). In Klein- und Landstädten sind daher auch in Bayern wegen geringerer Produktivität die Löhne noch niedriger [263]). Daraus geht ebenfalls hervor, daß, wie wir bereits nachwiesen, der Lohn im allgemeinen mit der Abnahme der Einwohnerzahl der Orte fällt. Natürlich gibt es Ausnahmen! Fetzer bringt für Bayern derartige Beispiele, aus denen ersichtlich ist, daß mitunter die Löhne mancher Gewerbezweige in kleineren Städten genau so hoch sind wie in den Großstädten, bezw. in Landstädten wie in Mittelstädten [264]).

[257]) Arndt: „Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit", S. 30 f.

[258]) Fetzer, Hans: „Die Abstufung der Löhne in der bayerischen Industrie", S. 90 ff.

[259]) Fetzer: A. a. O., S. 2.

[260]) Fetzer: A. a. O., S. 77.

[261]) Fetzer: A. a. O., S. 76 f.

[262]) Fetzer: A. a. O., S. 77 f.

[263]) Fetzer: A. a. O., S. 78 f.

[264]) Fetzer: A. a. O., S. 79 f.

„Im Holzgewerbe finden wir Bad Reichenhall und Garmisch-Partenkirchen mit den Großstädten gleich hoch eingestuft. Diese beiden Orte sind die bedeutendsten Kur- und Wintersportplätze der bayerischen Alpen mit internationalem Ruf. Auf der einen Seite sind es die dadurch bedingten Qualitätsleistungen, die speziell für Möbelherstellung und Innenarchitektur verlangt werden, auf der anderen Seite ist es der saisonmäßige Charakter des Gewerbes,

Daraus folgt, daß manche Industrien in Kleinstädten mitunter dieselbe hohe Produktivitätsstufe wie in Großstädten haben.

Die Differenzierung der Löhne in Bayern innerhalb der einzelnen Orte bei verschiedenen Industrien geht aus nachstehender Tabelle hervor.

In senkrechter Richtung sind die Abstufungen der Löhne der Industrien von Ort zu Ort zu ersehen.

Dagegen ist aus der Tabelle in wagrechter Linie für jede Stadt die Lohnhöhe der in ihr vertretenen Industrien ersichtlich. Es wird dabei vom höchsten bis zum niedrigsten Lohn gestaffelt.

Tariflöhne in Bayern [265]).

Ortsnamen	Baugewerbe	Brauereien	Holzgewerbe	Melzereien	Papier-Ind.	Chem. Ind	Sägewerk	Ton-Ind.	Met.-Ind.	Textil-Industrie
München . . .	131	115	115	108	96	94	93	91	88	84
Nürnberg . . .	131	115	110	108	—	94	91	91	84	82
Fürth	131	115	110	108	—	94	91	88	84	—
Augsburg . . .	131	113	110	103	96	91	89	88	84	84
Bad Reichenhall .	119	100	110	—	—	94	86	—	97	—
Würzburg . . .	119	113	105	108	—	91	78	85	76	—
Hof	119	113	105	103	—	91	88	85	74	82
Regensburg . .	119	110	105	103	—	91	81	82	76	—
Aschaffenburg . .	119	100	105	103	96	91	88	85	76	—
Bamberg . . .	119	100	105	103	—	91	78	85	74	82
Erlangen . . .	119	100	105	103	—	91	78	—	76	82
Garmisch-Partenk.	91	100	110	—	—	—	89	—	74	—
Altötting . . .	115	100	105	—	—	91	—	—	74	—
Kempten . . .	115	100	105	—	96	—	82	—	74	84
Schweinfurt . .	119	100	105	103	—	91	78	85	76	—
Lindau	115	113	105	—	—	—	82	—	76	84
Bayreuth . . .	115	100	105	95	—	91	78	91	74	82
Tegernsee . . .	115	100	105	—	—	—	89	—	74	—
Amberg	115	100	105	95	—	—	76	85	74	—
Landshut . . .	109	100	105	95	—	91	75	—	74	—

das sehr vom Kur- und Fremdenbetrieb abhängig ist, welche durch entsprechend hohe Ortsklasseneinstufung einen Lohnausgleich erheischt."

Dasselbe trifft in der Papierindustrie für Aschaffenburg und Kempten zu, die hier mit den Großstädten lohngleich sind. „Beide Orte haben die bedeutendste Papierindustrie Bayerns. Die Nähe der Rohstoffversorgung — Spessart und Alpen — sowie die billigen Energiequellen und die günstigen Abwasserverhältnisse bieten hier einen vorzüglichen Standort. Die Vorteile der geographischen Lage gestalten die Gestehungskosten des Produktes vorteilhaft niedrig, so daß der erhöhte Lohnanteil am Produkt mit der Leistungsfähigkeit der Unternehmungen im Einklang steht." —

Diese Beispiele ähneln denen Sachsens an der Elbe, an der in Kleinstädten aus ähnlichen Gründen vielfach Löhne wie in Mittelstädten gezahlt werden.

Vgl. oben S. 64.

265) Vgl. Fetzer: A. a. O., S. 90 f.

Ortsnamen	Baugewerbe	Brauereien	Holzgewerbe	Melzereien	Papier-Ind.	Chem. Ind.	Sägewerk	Ton Ind.	Met.-Ind.	Textil-Industrie
Passau	109	100	105	—	—	—	75	—	72	—
Rosenheim	109	100	105	—	—	91	82	—	76	—
Immenstadt	115	100	105	—	—	—	82	—	74	84
Kaufbeuren	115	100	99	—	—	—	82	—	74	84
Ansbach	115	100	99	—	—	—	78	85	76	—
Straubing	109	100	99	95	—	—	75	85	72	76
Schwabach	119	100	99	103	—	—	72	85	76	—
Rehau	119	100	105	—	—	—	78	—	72	79
Freising	109	100	99	95	—	—	82	85	74	80
Weiden	115	95	99	—	—	—	76	82	72	—
Markt-Redwitz	119	100	105	90	—	83	78	—	74	—
Schwandorf	115	95	99	—	—		76	—	74	—
Ingolstadt	109	100	105	95	—	91	—	—	74	—
Coburg	115	100	105	—	87	—	—	—	74	—
Roth b. Nürnberg	119	95	99	—	—	—	78		76	—
Traunstein	109	100	105	—	—	—	82	—	72	—
Deggendorf	109	95	99	88	—	—	69	82	72	—
Wunsiedel	119	90	99	88	—	83	78	—	72	79
Erding	109	95	99	—	—	—	70	85	76	80
Kitzingen	109	95	99	90	—	83	78	85	72	—
Neu-Ulm	98	100	99	—	—	—	82	—	74	—
Weißenburg i. B.	98	90	99	—	—	—	78	82	72	—
Cham	109	90	99	—	85	—	71	—	68	—
Rothenburg o. T.	98	100	99	—	—	—	72	79	72	—
Lichtenfels	98	95	99	—	—	—	78	79	72	—
Pfaffenhofen	98	95	94	—	—	—	70	—	74	—
Gemünden	98	90	94	—	—	—	78	—	74	—
Furth i. W.	109	90	94	90	—	—	68	—	68	—
Nördlingen	98	95	94	—	—	—	82	—	68	—
Dillingen	98	95	94	—	—	—	70	—	68	—
Eichstätt	98	95	94	—	—	—	72	—	68	—

Aus dieser Tabelle ist die Differenzierung der Löhne der gleichen Industrie an verschiedenen Orten und verschiedenen Industrien am gleichen Orte deutlich zu ersehen. Die Abstufungen am Orte betragen sehr oft 50 % und darüber.

In München zahlt den höchsten Stundenlohn von 131 Rpf. das Baugewerbe, den niedrigsten von 84 Rpf. die Textilindustrie. Ähnlich liegen die tariflichen Lohnabstufungen überall in Bayern.

An erster Stelle steht überall das Baugewerbe, dann folgen die Brauindustrie und das Holzgewerbe. Auffallend niedrig sind dagegen die Lohnsätze in der bayerischen Metall- und Textilindustrie, deren niedriges Lohnniveau dem Stande der Produktivität entspricht.

Zu gleichen Ergebnissen führten auch Adams sehr interessante Untersuchungen über die tariflichen Verhältnisse im rheinisch-

westfälischen Textilgebiet[266]), wie aus folgendem hervorgeht[267]).

Tarifliche Mindesttageslohnsätze[286]).

Orte	Tuchweberei Weber W.in RM	Streichgarnspinnerei Spinner Sp.in RM	Baumwollspinnerei Spinner Sp.in RM	Baumwollweberei Weber W.in RM	Seidentuchweberei Weber W.in RM
Aachen	5.78	—	—	—	—
M.-Gladbach-Rheydt	5.45	5.34	4.97	5.00	4.97
Münsterland (Ortskl. 1)	5.23	5.36	5.36	5.23	5.23
Rechtsrhein (Ortskl. 1)	5.20	5.25	—	5.11	5.11
Krefeld	—	—	5.37	—	5.10
Viersen (Ortskl. 1)	—	—	—	—	5.16
Bielefeld (Ortskl. 1)	—	—	—	4.79	4.89
Düren	5.56	4.84	5.18	—	—
Euskirchen	5.50	5.00	—	—	—
Oberberg-Bezirk	—	4.95	4.95	5.21	—
Herford	—	—	—	4.85	—
Gütersloh	—	—	—	4.67	4.67

„Die Betrachtung dieser Tabelle wird wesentlich erleichtert durch eine kleine rechnerische Manipulation, wie sie in nachstehender Tabelle vorgenommen wird. Wir setzen sämtliche Werte der Zeile „M.-Gladbach-Rheydt" = 100 und die Werte der übrigen Tarifgebiete hierzu im Verhältnis. Daß M.-Gl.-Rheydt gewählt wurde, ist zufallbedingt, da hier sämtliche Branchen vertreten sind, und die Branchen in ihrem zahlenmäßigen Machtverhältnis sich einigermaßen die Wage halten[269])."

Tarifliche Mindesttageslohnsätze[269]).

Orte	Tuchweberei RM	Streichgarnspinnerei RM	Baumwollspinnerei RM	Baumwollweberei RM	Seidentuchweberei RM
Aachen	106.06				
M.-Gladbach-Rheydt	100.—	100.—	100.—	100.—	100.—
Münsterland	95.96	100.37	107.84	104.60	105.23
Rechtsrhein	95.42	98.31		102.20	102.82
Krefeld			108.—		102.62
Viersen					103.82
Bielefeld				95.80	98.39
Düren	102.02	90.63	104.23		
Euskirchen	100.92	93.63			
Oberberg-Bezirk		92.70	99.60	104.20	
Herford				97.—	
Gütersloh				93.40	93.95

266) Adams, Ernst: „Bezirkstarif oder Branchentarif", Honnef 1933.
267) Adams, Ernst: A. a. O., S. 41 f.
268) Einfache Durchschnitte:
a) der männlichen und weiblichen Arbeiter,
b) der Jahre 1925—1. 1. 1932.
(Vgl. a. a. O., S. 41.) 269) Adams: A. a. O., S. 41 f.

„Wäre im theoretischen Idealfalle das Branchenverhältnis untereinander überall das gleiche, müßte in den Zeilen der übrigen Gebiete die gleiche Zahl stehen, wie in der Zeile von M.-Gladbach-Rheydt überall 100 steht. Die Zahlen können von 100 abweichen, aber unter sich in der gleichen Zeile müßten sie annähernd gleich sein, abgesehen von einzelnen örtlichen Besonderheiten. Die Tabelle zeigt uns, daß die tariflichen Lohnverhältnisse von dieser theoretischen Idealform z. T. sehr weit entfernt sind. Vergleichen wir z. B. M.-Gladbach-R. und Münsterland! Letzteres weist große Abweichungen unter seinen Zahlen auf, die zwischen 95.96 und 107.81 liegen und von denen 4 über 100 und 2 unter 100 liegen. Angenommen, im Münsterland wäre die wirtschaftliche und technisch-betriebliche Lage so, daß ein höherer Lohnsatz erforderlich oder doch tragbar wäre, dann ist, rein äußerlich betrachtet, nicht einzusehen, warum diese Momente nicht auch der Tuchweberei zugute kommen sollen, die mit 95.96 ungünstig abschneidet [270]). Das gleiche läßt sich, um nur die extremen Fälle herauszugreifen, vom rechtsrheinischen Tarifgebiet, von Düren und vom oberbergischen Bezirk sagen.

Die Gründe für diese Differenzen können in Unterschiedlichkeiten der örtlichen Gepflogenheiten bei der Bewertung der einzelnen Branchen untereinander liegen ,oder in besonderen örtlichen Brancheneigenheiten. Diesen Gründen nachzugehen, ist kaum möglich. Sie können aber auch z. T. im Wesen der Tarifverträge selbst liegen. Der Fall liegt im Münsterland vor [271])."

Betrachten wir noch einmal unsere Tabellen oben S. 56 ff., so können wir fernerhin feststellen, daß die Tariflöhne (Nominal- und Reallöhne!) im Westen Deutschlands durchschnittlich höher sind als im Osten. Warum werden im Westen Deutschlands die höheren Löhne gezahlt, warum erniedrigen sich diese nach dem Osten hin allmählich? Weil die Produktivität in den westlichen Landesteilen größer ist als in den östlichen! Die Produktionsbedingungen sind im Rheinland und in Westfalen wesentlich günstiger als in Ostpreußen, Schlesien usw. Im rheinisch-westfälischen Industriegebiet häufen sich die produktionsfördernden Faktoren (Reichtum an Rohstoffen und Mineralien, gutes Klima, hervorragende Verkehrslage, ein weitverzweigtes Eisenbahnnetz mit wichtigen Eisenbahnknotenpunkten, der Rhein, die beste und schönste Binnenwasserstraße Deutschlands, ja Europas und seine schiffbaren Nebenflüsse und Kanäle, ein gut ausgebautes Kredit-, Bank- und Börsenwesen, große Bevölkerungsdichte, daher günstige Absatzgebiete, hervorragende individuelle Leistungsfähigkeit der Arbeiter der Stirn und

---

270) Der Grund ist selbstverständlich die geringe Produktivität der Tuchindustrie im Münsterland, während die Industrie in M.-G.-Rheydt unter günstigeren Verhältnissen arbeitet.

271) Adams: A. a. O., S. 42.

Faust usw.). Diese günstigen Verhältnisse und produktionsfördernden Faktoren bedingen höhere Löhne.

Im Osten findet dagegen eine Häufung ungünstiger Faktoren statt. Ab 1918 wurden diese örtlichen Verhältnisse noch ungünstiger. (Danzig, Korridor, Abtrennung Ostpreußens vom Reich, Raub Oberschlesiens usw.)

Schließlich konnte der Verfasser feststellen, daß außer den produktionsmindernden Faktoren im Osten Deutschlands das benachbarte russische bezw. polnische niedere Lohnniveau das ostdeutsche drückte, da durch Zuwanderungen usw., wie wir noch sehen werden, das allgemeine Lohnniveau ein sinkende Tendenz bekommen kann. Die russischen bezw. polnischen Lohnniveaus sind wegen der dortigen geringen Produktivität niedrig. Das R.Arb.Min. und das Statistische Reichsamt, Berlin bestätigten diese Ergebnisse des Verfassers und stehen auch auf dem Standpunkte, auf Grund ihres statistischen Materials, daß in den letzten Jahrzehnten zwischen den polnischen Löhnen und den ostdeutschen Wechselbeziehungen bestanden bezw. bestehen [272]).

Daher ist es natürlich, daß das ostdeutsche Lohnniveau niedriger im Vergleich zu dem westdeutschen ist.

Nehmen wir an, es seien in einer Gegend Westfalens die für den Standort einer Industrie notwendigen Voraussetzungen in besonders hohem Maße erfüllt. (Wasserstraßen, Bergwerke, Rohstoffe, Kohlengruben, gute Marktlage usw.) Zweifellos ist hier die Produktivität wesentlich größer als in Ostpreußen, wo diese natürlichen Vorteile nicht vorhanden sind. Es werden am ersten Orte mit dem gleichen Kostenaufwand günstigere Ergebnisse erzielt, als in der andern Gegend im deutschen Osten. Durch die größere Produktivität werden die Herstellungskosten dieser Industrieerzeugnisse pro Einheit niedriger als in denselben Industrien in Ostpreußen.

Aus ähnlichen Gründen sind die Löhne in N o r d d e u t s c h l a n d im allgemeinen oft höher als in S ü d d e u t s c h l a n d, allerdings läßt sich eine Regelmäßigkeit der Lohnabstufung zwischen dem Norden und Süden wie vom Westen nach den Osten nicht nachweisen, da die wirtschaftlichen Verhältnisse und Lohnabstufungen zwischen dem Norden und Süden so verschieden sind, daß von einer Regelmäßigkeit der Lohnabstufung nicht die Rede sein kann [273]). Zwar werden im allgemeinen

[272]) Lt. Besprechungen des Verf. auf dem R.Arb.Min. und dem Stat. Reichsamt in Berlin am 5. Jan. 1935.

[273]) Zu diesen Ergebnissen kam der Verf. bei seinen Tarifstudien. Das Stat. Reichsamt in Berlin steht gleichfalls lt. Mitteilung vom 7. 1. 1935 an den Verf. auf diesem Standpunkte. Der beste Beweis hierfür sind die lohnstatistischen Zahlen in den Stat. Jahrbüchern für das Deutsche Reich.

Vgl. Stat. Jahrbuch f. d. D. R. 1934, S. 274 ff.

Vgl. Tabellen oben S. 56 ff.

im Norden höhere Löhne gezahlt als im Süden [274]. Aber in vielen Fällen werden z. B. in Mitteldeutschland höhere Löhne gezahlt als im Norden [275], mitunter im Süden höhere Lohnsätze als in Norddeutschland [276].

Trotzdem finden wir im Norden, wie bereits erwähnt, meist günstigere Produktionsbedingungen und daher höhere Löhne vor. (Nordsee, günstige Verkehrslage, schiffbare Ströme und Kanäle, große Fruchtbarkeit des Bodens usw. [277].)

Wiederum ergibt sich die Tatsache, daß günstige Verkehrslage und vor allem Meere und schiffbare Ströme, die, wie Elbe und Nordsee, für den Weltverkehr und die Weltwirtschaft von hoher Bedeutung sind, produktionsfördernd sind und daher eine lohnerhöhende Tendenz ausüben. Auf diese Tatsache wies Arndt bereits 1914 hin und betonte, daß namentlich durch Vervollkommnung der Produktions- und Verkehrstechnik eine Erhöhung der Produktivität der Arbeit und Steigerung des Lohnniveaus eintritt [278]. Unsere Untersuchungen zeigten ebenfalls, daß Flüsse und Seeküsten bestimmte Einflüsse auf die Lohnhöhe ausüben und zwar eine Tendenz zur Hebung des Lohnniveaus im Vergleich zu manchen abseits von Flußläufen und Seeküsten gelegenen Gebieten [279]. Daß eine vorteilhafte Verkehrslage, eine reich gegliederte Küste und schiffbare Ströme produktionsfördernd sind und eine lohnerhöhende Tendenz ausüben, weist Arndt auch an dem Beispiel der Vereinigten Staaten von Amerika nach [280]. Dagegen bedingen Verkehrshindernisse, deren Überwindung unendlich viel Zeit kostet, die für die Warenherstellung verloren geht, entsprechend niedrige Löhne [281].

---

274) Vgl. St. JB. f. d. D. R. 1934, S. 274 ff. und 1935, S. 277 ff. Vgl. oben S. 57 (Maurer!). Vgl. oben S. 58 (Holzarbeiter!).

275) Vgl. oben S. 58 „Papiererzeugende Ind.". (Vgl. Land Sachsen!) Fernerhin ist das Braugewerbe charakteristisch:

Nordmark . . .	105.7 Rpf. (!)	Brandenburg . .	115.3 Rpf. (!)
Niedersachsen . .	103.7 „ (!)	Sachsen	113.7 „ (!)
Bayern	99.3 Rpf. (!)		

276) Z. B. Schuhindustrie: (Durchschnittl. Bruttostundenverdienst der männlichen Schuhfabrikarbeiter):

Norden	72.79 Rpf. (!)	Mitteldeutschland .	71.68 Rpf.
Niedersachsen . .	72.66 „	Sachsen	74.64 „ (!)
Brandenburg . .	86.23 „	Bayern	79.98 „ (!)
Südwestdeutschland .	80.24 Rpf.		

277) Vgl. Tabellen oben S. 56 ff.

278) Arndt: „Die Heimat im rhein.-mainischen Wirtschaftsgebiet, Jena 1914, 3. Band, S. 656.

279) Vgl. oben S. 64 (Flüsse und Seeküsten!).
Vgl. oben S. 64 (Günstige Verkehrslage: Meere, schiffbare Ströme usw.).
Vgl. oben S. 67 (Elbe: Dresden, Riesa).
Vgl. oben S. 75 (Rhein).

280) Arndt: „Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit, S. 27 f.

281) Arndt: „Heimarbeiterelend in Deutschland", S. 24.

Demgegenüber läßt sich in der Praxis nachweisen, daß die Tariflöhne nicht immer rein wirtschaftlich, sondern z. T. auch machtpolitisch bedingt waren bezw. sind.

Es kam vor der nat.-soz. Revolution öfter vor, daß Arbeitergruppen durch eine geschickte Taktik Lohnerhöhungen durchsetzten, die das Maß, das die Produktivität der Arbeit gestattete, überschritten. Die Löhne waren oft das Ergebnis machtpolitischer Kämpfe zwischen Unternehmern und Gewerkschaften oder, falls eine Einigung über die Lohnhöhe nicht zustande kam, ein Ergebnis behördlicher Kompromißerscheinungen. (Schiedssprüche usw.!)

Daß dadurch ungünstige Wirkungen für andere Arbeitergruppen und Bevölkerungskreise erzielt werden, werden wir noch ersehen!

Fetzer stellte in Bayern ähnliche Fälle in der Textilindustrie fest [282]). Die Orte Immenstadt, Kaufbeuren, Kempten und Lindau stehen hinsichtlich ihrer Lohnhöher mit den bayerischen Großstädten auf gleicher Stufe. „Die hohe Ortsklasseneinstufung ist hier allerdings nicht der wirtschaftlichen Lage des Gewerbes entsprungen, sondern vielmehr auf die Machtpolitik der Gewerkschaften, die hier durch ihre verhältnismäßig starke, organisierte Arbeiterzahl, einen erheblichen Druck auf die Gestaltung der Löhne ausüben konnte, zurückzuführen [283])."

Erwähnt sei noch, daß wir im ehemaligen Freistaat Sachsen infolge der Radikalisierung der ehemaligen Gewerkschaften und ihrer straffen Organisationen obigen Tatbestand ebenfalls in den verschiedenen Industrien z. T. vorfanden [284]).

Dasselbe traf u. a auch für Thüringen zu, wie Soecknick feststellte. „Während 1920/21 die Thüringer Metallarbeiterlöhne — wie das auch in der Vorkriegszeit der Fall war — an erster Stelle standen, werden sie später von den Textilarbeiterlöhnen nicht nur eingeholt, sondern zeitweise beträchtlich übertroffen, erklärlich durch politische Momente, denn die Textilarbeitergewerkschaften des östlichen Thüringen lehnten sich in ihren Lohnforderungen den „führenden" Löhnen des sächsischen Industriegebietes an [285]).

2. Bewährung der verschiedenen Tarifgebiete.

a) Firmen-Tarifverträge (Betriebsordnungen).

Die TV. waren die wichtigsten Grundpfeiler des deutschen Lohngebäudes. Sie haben sich soweit für beide Teile im verschiedenen Ausmaße gut bewährt. Wie Schmelzer bereits betonte, haben die Unter-

282) Fetzer, a. a. O., S. 78 f.
283) Fetzer, a. a. O., S. 78 f.
284) Feststellungen des Verfassers.
285) Soecknick: „Die Entwicklung der Reallöhne in der Nachkriegszeit dargestellt an typischen thür. Industrien", S. 73.

nehmer von der Vereinheitlichung der Lohnverhältnisse einen großen Nutzen, da „die TV. die Abschlüsse der einzelnen Arbeitsverträge vereinfachen und erleichtern [286])“. Durch kollektive Vereinbarungen wurde viel Zeit und Arbeit gespart, da bei einer Neueinstellung längere Verhandlungen und die Ausarbeitung eines besonderen Vertrages überflüssig waren. Es bedurfte nur des Hinweises bezw. der Verpflichtung auf den bestehenden TV. In einem Betrieb mit vielen Arbeitnehmern ist dies selbstverständlich eine wesentlich ins Gewicht fallende Vereinfachung, Arbeits- und Kostenersparnis. Die Arbeitgeber konnten fernerhin für die Tarifdauer mit einer gewissen Stetigkeit auf dem Arbeitsmarkte rechnen und die Lohnkosten als feste Größe in ihre Produktions- und Verkaufskalkulation einsetzen, was selbstverständlich für ihre Betriebe von großer Wichtigkeit ist. Auch die Arbeitnehmer sahen die Höhe ihrer Einkünfte schon im voraus. Es ist natürlich, daß eine solche Wirkung für das Wirtschaftsleben von überragender Bedeutung ist. Mitunter hat auch der einzelne Arbeitnehmer durch TV. bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne erlangt.

Auf der anderen Seite traten auch ungünstige Wirkungen durch TV. ein, wie wir bereits z. T. feststellten und die Untersuchung der Wirkungen der verschiedenen Tarifgebiete noch deutlicher zeigen wird.

Die TV. (FTV., OTV., BTV. und RTV.) waren bis zu ihrer Ablösung durch Betriebs- und Tarifordnungen (TO.: OTO., BTO. und RTO.) für unser Wirtschaftsleben unentbehrlich und haben sich trotz gewisser Mängel im Ganzen bewährt. Dies geht auch aus der Tatsache hervor, daß im Dritten Reich auf eine überbetriebliche Regelung nicht verzichtet werden konnte. (BO., OTO., BTO., RTO.)

Wir wollen die Frage aufwerfen, ob sich die verschiedene Abgrenzung der Tarife bewährt hat. Es muß betont werden, daß das bloße Vorhandensein eines Tarifes nicht genügt, sondern stets sein Inhalt maßgebend ist. Unsere Ausführungen zeigten, daß alle T.-Arten unentbehrlich sind.

Obwohl die Firmen-TV. zahlenmäßig bis 1933 an Bedeutung sehr verloren hatten, kamen für manche Firmen und Branchen nur sie in Frage. Besonders gute Ergebnisse erzielte man mit Haus-TV. bei Firmen, deren wirtschaftliche Lage aus irgendwelchen Gründen von derjenigen der übrigen zu stark abwich. Durch die Herausnahme von Firmen, die mit widrigen Verhältnissen zu kämpfen hatten, aus dem allgemeinen TV. (OTV., BTV. oder RTV.) wurden ungünstige Wirkungen für die Beteiligten vermieden. Es würde eine Härte für die betreffenden Firmen darstellen, wenn sie dieselben Löhne und Gehälter wie die

[286]) Schmelzer: „Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung“, 2. Auflage, Leipzig 1906, S. 44.

anderen Unternehmer zahlen müßten. In solchen Fällen wurden oft durch FTV. viel bessere Wirkungen erzielt. Dasselbe traf für die Spezialfabriken zu, deren Eigenart so stark ist, daß Berührungspunkte mit Konkurrenzfirmen am Orte kaum vorhanden sind. Wir stellten fest, daß die speziellen Vorkenntnisse besonders qualifizierter Fachkräfte oft in einem Haus-TV. besser bewertet wurden, als es in einem allgemeinen TV. mit größerem Tarifgebiet der Fall gewesen wäre [287]). Oft kamen noch andere günstige Wirkungen des FTV. hinzu, da z. B. firmentariflich erfaßte Betriebe nicht in solche Arbeitskämpfe hineingezogen wurden, die teils beim Abschluß von TV. für größere Tarifgebiete eintraten.

Eine historische Betrachtung der verschiedenen Gebiete vom wirtschaftlichen und nat.-soz. Standpunkt ergibt, daß sich die Firmen-TV. am besten bewährt haben, da man mit Haustarifen die Lohn- und Arbeitsbedingungen den örtlichen und betrieblichen Verhältnissen in vielen Fällen besser anpassen kann, als dies bei den T. für größere Gebiete (OTV., BTV., RTV.) mit oft sehr abweichenden Verhältnissen möglich ist.

Auch Wilms kommt zum gleichen Ergebnis [288]). „Durch möglichste Einschränkung des Geltungsbereiches des überbetrieblichen Tarifvertrages [289]) und durch Förderung des Werktarifvertrages wird den betriebsindividuellen Eigenarten und Verhältnissen mehr Rechnung getragen; denn die Betriebe sind individuelle organische Wirtschaftsgebilde, nicht mathematische Konstruktionen nach bestimmtem Schema. Nur dann wird jeder Betrieb in die Lage versetzt und dazu veranlaßt, ohne Gefährdung der betrieblichen Existenz zum Vorteil aller Betriebsangehörigen, seinen Arbeitnehmern die ihrer Leistungsfähigkeit entsprechenden Arbeitsbedingungen zu gewähren [288])."

Fritz betont, „die Firmentarifverträge sollen gleichzeitig aber auch bei der im Grunde immer trotz aller Anerkennung des Kollektivprinzips noch zum Individualismus tendierenden Einstellung der Arbeitgeber ein Art Gegengewicht gegen eine übertrieben gewerkschaftlich organisatorisch eingestellte Arbeiterpolitik schaffen. Der Gedanke ist dabei, gewissermaßen als Bausteine der Volksgemeinschaft die Werksgemeinschaft, d. h. das Gefühl der inneren Zugehörigkeit zu einem Betriebe, an Stelle des verschwommenen Ideals der Internationale zu setzen [290]);" „denn nur in der gemeinsamen Zusammenarbeit ist der Erfolg eines Unternehmens begründet. Auf die Intensität der Zusam-

[287]) Vgl. oben S. 17.

[288]) Wilms, Heinrich: „Die Auswirkungen der Tarifverträge auf die wirtschaftlichen Betriebe", S. 111.

[289]) OTV., BTV., RTV.

[290]) Fritz, K. R.: „Die Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag", S. 229 f.

menarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird es in Zukunft ankommen, ob das Vertrauen zwischen diesen beiden Ständen wiederhergestellt wird, unabhängig von Gewerkschaften und Verbänden, unabhängig von Schiedssprüchen [291])."

Auch die nat.-soz. Reichsregierung betrachtet die früheren FTV. wie Fritz als Bausteine der Werks- und Volksgemeinschaft!

Nach dem Siege der nat.-soz. Revolution und der Vernichtung der beiderseitigen Interessentenverbände fand durch das AOG. eine Verlagerung des sozialpolitischen Schwergewichts in die Betriebe statt.

Das AOG. stellt den Betrieb und die lebendige Betriebsgemeinschaft mit dem Betriebsführer an der Spitze in den Mittelpunkt. „Dabei bedeutet Führer des Betriebes alles andere als die Wiederkehr eines überwundenen „Herr-im-Hause-Standpunktes". Der national-sozialistische Führer, dessen größtes Vorbild Adolf Hitler darstellt, will nicht diktieren und nur befehlen, wünscht keinen blinden Gehorsam, sondern will durch Wort und Tat überzeugen. Führer und Gefolgschaft soll das Band gegenseitiger Treue und Kameradschaft umschließen [292])."

Dem Betriebsführer ist dadurch eine große Macht gegeben und eine noch größere Verantwortung auferlegt.

Das Fundament der Betriebsgemeinschaft ist die Betriebsordnung!

BO. sind „ausgebaute FTV.", die längstens bis zum 30. Sept. 1934 in BO. umgewandelt werden mußten. Es gibt also künftig keine Werk- oder Firmen-TO.! —

Da sich die Firmen-TV. auch nach Auffassung der nat.-soz. Reichsregierung, wie bereits betont, gut bewährten, läßt man sie in neuer Form, nat.-soz. umgestaltet, weiterbestehen, indem man ihre Schattenseiten beseitigt hat. An Stelle des demokratischen Vereinbarungsprinzips setzte man nach Wegfall der Gewerkschaften das nat.-soz. Führerprinzip.

Der Betriebsführer erläßt die BO. für die Gefolgschaft des Betriebes, nachdem er sie dem Vertrauensrat zur Beratung vorgelegt hat. Die Entscheidung trifft jetzt der Betriebsführer allein! Früher wurden die FTV. (und anderen TV.) meist durch betriebsfremde Personen, Syndizi und Gewerkschaftssekretäre, abgeschlossen, die die wahre Betriebslage oft nicht kannten bezw. kennen konnten. Auf die Ausgestaltung der FTV. (und der anderen TV.) hatte in den meisten Fällen der einzelne Unternehmer sowie der einzelne Arbeiter und Angestellte praktisch keinen Einfluß, nur mittelbar durch Einwirkung auf seinen Ver-

---

[291]) Koppers, H.: Vgl. „Deutsche Bergwerkszeitung", Nr. 217 vom 15. 9. 1932.

[292]) Mansfeld: „Kommentar zum AOG.", S. 13.

band. Diese Schattenseiten auch der *Firmen-Tarifverträge* sind jetzt beseitigt. „Bei der Neuregelung der Lohnfindung galt es, die Festsetzung der Arbeitsbedingungen wieder mehr in den *Betrieb* zurückzuverlegen und betriebsfremde Personen hierbei auszuschalten [293]."

„Es sollen *alle innerbetrieblichen Angelegenheiten* möglichst ohne Eingreifen äußerer Stellen geregelt werden [294]." Um aber einem evtl. Mißbrauch des Führerprinzips vorzubeugen, werden die BO. (und die TO.) vom Treuhänder der Arbeit überwacht, der auch allgemeine Richtlinien für BO. erläßt.

Ein großer Nachteil der *Firmen*-TV. war, daß sie nur die Tarifbeteiligten, die den Verbänden angehörten, erfaßten, dagegen nicht die sog. *Außenseiter*. Dies wirkte sich oft ungünstig aus, z. T. entstanden Streitigkeiten zwischen Organisierten und Nichtorganisierten. Da der Unternehmer mindestens die Tarif*mindestlöhne* zahlen mußte, wurden oft organisierte tarifunterworfene Arbeitnehmer entlassen und unorganisierte zu niederen (freien) Löhnen weiter beschäftigt bezw. sogar neu eingestellt. Falls die Tariflöhne eines FTV. „zu hoch", d. h. wirtschaftlich nicht tragbar waren, lag nicht immer ein unsoziales Verhalten der Arbeitgeber vor. — In solchen Fällen wurde die „Betriebsgemeinschaft" nicht gefördert, zumal damals Klassenkampfparolen und Parteienstreit in den meisten Betrieben vorherrschten.

Diese ungünstigen Wirkungen der Firmen-TV., der Vorläufer der BO., sind nunmehr beseitigt, da die Bestimmungen der BO. (und auch der TO.!) für *alle im Betrieb Beschäftigten* gilt.

„Es gilt im nat.-soz. Staate selbstverständlich und ergibt sich weitgehend aus dem Grundsatze des Gemeinnutzes, daß bei der Regelung der Arbeitsbedingungen jeder Unternehmer Sorge für die Findung des gerechten Lohnes trägt [295]." Jeder Arbeiter der Stirn und Faust soll außer dem Mindestlohnsatze grundsätzlich noch Leistungszulagen erhalten.

Das nat.-soz. Ideal, möglichst alle innerbetrieblichen Angelegenheiten ohne Eingreifen äußerer Stellen zu regeln, würde bedeuten, daß nach und nach alle TO. (OTO., BTO., RTO.) durch BO. abgelöst würden, um die Tarife aufzulockern. „Man ist sich darüber klar, daß dieses nicht in der nächsten Zeit möglich sein wird, da die Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch nicht hinreichend zum gemeinsamen, wirtschaftlichen Denken geschult sind. Es ist überhaupt sehr problematisch, ob das jemals hinreichend erzielt wird [296]."

[293]) Ministerialdirektor Dr. *Mansfeld* vom R.Arb.Min. im Kommentar zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.), S. 300.

[294]) Lt. Schreiben des Tr.d.Arb. für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg an den Verf. vom 28. Sept. 1934.

[295]) Mansfeld: A. a. O., S. 108.

[296]) Standpunkt des R.Arb.Min. lt. Mitteilung des Tr.d.Arb. für Brandenburg an den Verf. am 28. 9. 1934.

Daher sind auch die andern Tarifgebiete (OTO., BTO. und RTO.) im nat.-soz. Staat vielfach unentbehrlich, was auch Mansfeld betont [297]). In der Praxis ersehen wir es daraus, daß die Tr.d.Arb. fast täglich neue TO. erlassen [298]).

Wenden wir uns nunmehr den Orts-TV. (OTO.) zu!

b) Orts-Tarifverträge (OTV. bezw. OTO.).

Oft bedingen der Standort und die wirtschaftlichen Verhältnisse, wie unsere Ausführunten zeigten, daß für viele Gewerbe OTV. (OTO.) das gegebene Tarifgebiet sind. Auch OTV. (OTO.) wirken sich besonders günstig als Ergänzungs-TV. (TO.) zu anderen TV. (TO.) aus, da BTV. (BTO.) und RTV. (RTO.) sehr oft nur Mantel-Tarife für die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind und zwecks besonderer Berücksichtigung der örtlichen wirtschaftlichen Verhältnisse durch OTV. (OTO.) ergänzt wurden. Wenn die Fach-, Betriebs- und Beschäftigungsverhältnisse eines Gewerbes innerhalb eines Gebietes mitunter so völlig verschieden geartet sind, daß es oft unmöglich erschien, TV. für größere Tarifgebiete zu vereinbaren, ohne schädliche Wirkungen für die Beteiligten hervorzurufen, wurden in solchen Fällen meist aus einem Tarifgebiet (z. B. BTV.) einzelne Orte ausgelassen und ebenfalls durch OTV. viel bessere Wirkungen erzielt.

Die Auswirkungen der OTV. (OTO.) auf die einzelnen tariflichen erfaßten Betriebe sind natürlich je nach den betriebsindividuellen Verhältnissen sehr verschieden; denn „jeder Betrieb ist ein Organismus individuellen Gepräges, ist in Größe, Standort, Finanzierung, technischer Ausrüstung, Arbeitsweise, Bezugs- und Absatzverhältnissen, Geschicklichkeit und Erfahrung der Werksangehörigen, in Kostenfluß, Ertrag und Erfolg verschieden von jedem andern Betriebe. Überbetriebliche Organisationen, Konventionen und Gewerkschaften sollten diese Naturgegebenheit achten und anerkennen [299])."

Für die deutschen Arbeitgeber war die fachlich-örtliche tarifliche Lohnregelung Grundsatz [300]), „die fachliche Lohnregelung, weil die Lohngestaltung sich auf die Dauer notwendigerweise nach dem Geschäftsgang des einzelnen Betriebes richten muß, und der Geschäftsgang der einzelnen Betriebe verschieden sein kann, die örtliche Lohn-

[297]) Mansfeld: A. a. O., S. 300 ff. und S. 361.

[298]) Vgl. die Veröffentlichungen betr. TO. in den R.Arb.Blättern und „Mitteilungen des Tr.d.Arb. für Sachsen" usw.

[299]) Geldmacher, E.: „Der Weg ins Freie!" in der Rhein.-Westfäl. Zeitung, Nr. 318 vom 25. 6. 1931.

[300]) Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Geschäftsbericht für 1920", S. 31 ff.

regelung, weil ein flotter Geschäftsgang an einer Stelle innerhalb einer Fachgruppe nicht überall im Reich gegeben sein muß, und weil selbst innerhalb einer Fachgruppe nicht überall dieselben Produktions- verhältnisse und Lohnvoraussetzungen bestehen [301])".

Daher betrachteten die Arbeitgeber gemischtgewerbliche Ortstarifverträge als Ausnahmen [302]).

Es ergab sich, daß die Löhne von Beruf zu Beruf und von Ort zu Ort infolge des verschiedenen Grades der Produktivität schwanken. Wir fanden naturgemäß örtliche Abstufungen für die Löhne der einzelnen Industriezweige an verschiedenen Orten und verschiedener Industriezweige am gleichen Orte.

Demgegenüber trieben die ehemaligen Gewerkschaften vor allem in den Nachkriegsjahren eine Politik der Angleichung der Tariflöhne an besonders günstige Arbeitsbedingungen desselben Wirtschaftszweiges in andern Bezirken, die unter ganz anders gearteten Wirtschaftsverhältnissen abgeschlossen waren. Sie zogen sogar die Tariflöhne berufsfremder Wirtschaftszweige zum Vergleich heran. Diese Verkennung des auf dem Arbeitsmarkte herrschenden Produktivitätsgesetzes war besonders während der Inflationsjahre spürbar.

Zimmermann bezeichnete dies als die sog. Influenz- oder Ansteckungswirkung nebeneinander herlaufender TV. [303]).

„Es handelt sich um die Auswirkung einzelner wichtiger oder von den Gewerkschaften für wichtig gehaltener Lohnabschlüsse auf andere räumlich benachbarte oder fachlich verwandte Tarife, die innerlich, und namentlich nach den Wirtschaftsvoraussetzungen, nicht das geringste mit ihnen gemein haben [304])". „Man verglich unter Zurücksetzung der örtlichen Besonderheiten die Orts- und Bezirksfachlöhne mit denen anderer Bezirke und versuchte die Löhne in dem einen Orte den höheren Löhnen in einem anderen Orte, die vielfach vielleicht nur vorübergehend infolge einer örtlichen Konjunktur angebracht waren, anzugleichen [305])." „So war oft in den Tarifverhandlungen zu hören, daß es für den Metallarbeiter in A „unerträglich" sei, daß der Metallarbeiter in den Orten B und C einen höheren Lohn habe . . . . [306]).

Diese gewerkschaftliche Lohnpolitik, die auf Orts- und Fachlohnniveaus eingestellt war, wurde selbstverständlich von den Arbeitgebern

---

[301]) Wilms: A. a. O., S. 90 f.

[302]) Vgl. V. D. A.: A. a. O., S. 32.

„Sie sind nur in den Orten möglich, in denen ein Industriezweig gegenüber vereinzelten Firmen anderer Gruppen so stark überwiegt, daß er den Ort beherrscht." —

[303]) Zimmermann: Art. „Tarifverträge" im Handwörterbuch der St. W., Band 8, S. 19.

[304]) V. D. A.: A. a. O., S. 62.

[305]) V. D. A.: „Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber", S. 33.

[306]) V. D. A.: „Geschäftsbericht für 1922", S. 64.

und deren Verbänden abgelehnt. Diese gewerkschaftliche „Gleichmacherei" ist seit 1924 in Deutschland zum Stillstand gekommen und war nur eine vorübergehende Erscheinung[307]). Sie hat sich aber damals in vielen Fällen sehr ungünstig ausgewirkt, wenn z. B. die tariflichen Löhne auf Grund der gegebenen Verhältnisse für manche Betriebe und Branche zu hoch sind.

c) Bezirks-Tarifverträge (BTV. bezw. BTO.).

Von allen Tarifarten sind die BTV. (BTO.) am verbreitesten; sie binden $^3/_4$ aller Betriebe und Personen. Es zeigte sich, daß die Elastizität der BTV. (BTO.) so groß war, daß die genaueste Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse durch örtliche Staffelung (bezw. Ergänzung eines MTV. (MTO.) durch kleinere BTV. (BTO.) und OTV. (OTO.)) der Löhne möglich wurde. Ortsabkommen hatten die größte Bedeutung zur Ergänzung der bezirklichen Manteltarife. Wir stellten fest, daß die städtischen Arbeitgeber bei BTV. gegen Schmutzkonkurrenz ihrer Kollegen auf dem Lande mehr geschützt sind, so daß in solchen Fällen ebenfalls günstige Wirkungen für beide Interessentengruppen erzielt werden. Soecknick, der in der Nachkriegszeit die Entwicklung der Reallöhne in typischen thüringer Industrien untersuchte, stellte fest, daß der Abschluß eines BTV., sich mitunter für manche Arbeitnehmer besonders günstig auswirkte[308]). Im April 1920 kam nach jahrelangen Verhandlungen der erste TV., ein BTV., für die Thüringer Metallindustrie zu stande. Die sehr niedrigen freien Löhne der Kleinindustrie in den kleinen thüringischen Orten wurden denen der Maschinenindustrie, die bedeutend höher waren, angepaßt[308]). Bei solchen Anpassungen können ungünstige Folgen eintreten (Arbeitslosigkeit), wenn die betrieblichen Verhältnisse keine genaue Berücksichtigung finden, wie es vielfach auch beim Abschluß von BTV. vorgekommen ist. In der Nachkriegszeit sprach man vielfach auch von einem Bezirkslohnniveau. In obigem Falle traten keine ungünstigen Wirkungen ein. Daraus muß man schließen, wie Soecknick auch bestätigt, daß das Produktivitätsgesetz beachtet wurde[308]). Die Wirtschaftslage dieser zwei thüringischen Industriegruppen ist eine fast gleichmäßige, und diese BT.-Löhne sind, wie alle T.-Löhne, nur Minimallöhne, die auf einem gewissen Durchschnitt der Wirtschaftslage der einzelnen Unternehmungen aufgebaut sind, der sich aber nicht nach der Gruppe der stärksten Unternehmungen richten kann.

---

[307]) Vgl. auch die diesbezüglichen Untersuchungen Prof. Arndts: „Lohngesetz und Lohntarif", S. 179 f.

[308]) M. Soecknick: „Die Entwicklung der Reallöhne in der Nachkriegszeit dargestellt an typischen thüringer Industrien". (Abhandlung des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars zu Jena), S. 75.

Ähnliches gilt u. a. auch für das Gebiet der sächsisch-thüringischen Webereien, die durch den Fortfall der früheren Ortsklassen auch die kleinsten Orte auf die gleiche Grundlage wie die größeren gehoben haben [309]. In beiden Fällen war für die Arbeitnehmer der kleinen Orte, die dort in der Vorkriegszeit besonders niedrige Löhne hatten, eine beträchtliche Nominal- und Reallohnsteigerung die Folge [310]. Soecknick betont, daß dadurch eine Schädigung der Industrie nicht eintrat, und die verschiedenen wirtschaftlichen Bedingungen beider Industriezweige berücksichtigt wurden [311]. Durch das Akkordlohnsystem und die im Tarif festgelegten Leistungs- und Branchenzuschläge wurde aber einer Nivellierung entgegengewirkt [312].

Mit Recht betont Arndt, daß „wahrscheinlich bei der Verteilung des für das Gewerbe verfügbaren „Lohnfonds" örtliche Verschiebungen eintreten, wenn sich die Tarifierung auf ein größeres Gebiet, eine Provinz oder gar auf den ganzen Staat (Reichstarif) erstreckt. Es werden dann Durchschnittssätze festgesetzt, die für die eine Gruppe von Ortschaften, d. h. die dort wohnenden Arbeiter der Branche vorteilhaft, für die andern nachteilig sein können. Vielleicht gewinnen die auf dem Lande oder in der Kleinstadt wohnenden Arbeiter auf Kosten ihrer großstädtischen Kollegen oder umgekehrt [313]."

Ähnlich nimmt Arndt zu den Auswirkungen von Lohnerhöhungen Stellung, bei denen nicht immer die Produktivität der Arbeit beachtet wird. „Es kommt öfter vor, daß Arbeitergruppen unter Ausnutzung einer Vorzugsstellung, in der sie sich befinden (z. B. Bergarbeiter, Eisenbahner), durch eine geschickte Taktik, mitunter durch Gewaltmaßregeln, Lohnerhöungen erzwingen, die über das Maß, das die Produktivität der Arbeit gestattet, hinausgehen. Das ist nur auf Kosten der übrigen Teile der Bevölkerung, also auch der Arbeiterschaft möglich. In völliger Verkennung solcher Zusammenhänge begrüßen manche Sozialpolitiker jede Lohnerhöhung als einen Erfolg der gesamten Arbeiterschaft. Sie glauben, daß die eine Lohnerhöhung notwendig andere nach sich ziehen müsse, man spricht von ihren „Fernwirkungen". Manche haben das Lohnniveau mit einer ausgespannten Decke verglichen, die als Ganzes gehoben würde, sobald ihre Hebung an einzelnen Punkten gelänge. Dieser Vergleich führt völlig irre. Das Heben der Decke infolge

309) Soecknick: A. a. O., S. 75.

310) Soecknick: A. a. O., S. 47.

311) Soecknick: A. a. O., S. 35. S. 29, betr. Ortsklasseneinteilung. S. 47 (genaue berufl. Differenzierung). S. 75 (Die Einführung der 6 Lohngruppen in der Metallind. z. B. ermöglicht eine stärkere Berücksichtigung der örtlichen und sachlichen Bedingungen.

312) Soecknick: A. a. O., S. 36 ff. „Der durchschnittliche Akkordverdienst der thüringer Metallarbeiter liegt ca. 25 % über den tariflichen Grundlöhnen. (Vgl. auch die Tabelle a. a. O.) —

313) Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif", S. 191 ff.

der Erhöhung der Stützen an einigen Stellen würde nur zur Entstehung von Hohlräumen an anderen führen. Jedem Plus entspricht ein Minus, solange die zu verteilende Gütermenge, der „Güterberg“, nicht wächst, oder, wie wir es ausdrückten, solange die Produktivität der Arbeit nicht zunimmt. Was die einen vom „Güterberg“ für sich erlangen, geht den andern unvermeidlich verloren [314].“

Wir können mit größter Wahrscheinlichkeit annehmen, daß die meisten BTV. (und auch RTV.!), die, wie wir nachzuweisen versuchten, zwecks Bekämpfung der Schmutzkonkurrnz abgeschlossen wurden, was für die Vorkriegszeit das Kais.Stat.Amt in Berlin bereits 1908 feststellte, sich in dieser Beziehung bewährt haben. Da der nat.-soz. Staat eine untertarifliche Bezahlung, die die Tr.d.Arb. nicht genehmigt haben, nicht duldet, gelang es der nat.-soz. Regierung im Frühjahr 1933 die untertarifliche Bezahlung durch diesbezügliche gesetzliche Maßnahmen wirksam zu bekämpfen [315]. Da diese Gesetze aber zum Teil von unsozialen Betriebsführern umgangen wurden, sind im AOG., das am 1. Mai 1934 in Kraft trat, hohe Ehren- und Geldstrafen für evtl. Tarifunterschreitungen vorgesehen, so daß seitdem Unterschreitungen der Tariflohnsätze kaum mehr vorkommen dürften [315].

Arndt steht auf dem Standpunkt, „daß es sich kaum ermitteln läßt, wie groß das Übel wirklicher „Schmutzkonkurrenz“ vor der Aera des TV. war, und wie weit es durch die Tarifierung eingeschränkt worden ist [316].“

Indessen können wir annehmen, daß die Unabdingbarkeit des TV. manchen Arbeitgeber auch vor dem 30. Jan. 1933 davon abhielt, die tariflichen Mindestsätze zu unterschreiten.

Wie bereits hervorgehoben, dürften im Dritten Reich Tarifunterschreitungen kaum mehr vorkommen, da der nat.-soz. Staat einen Bruch der staatlichen Sozialordnung nicht dulden kann. Wie aber der heutige Staat bedrängten tarifunterworfenen Betrieben hilft, werden wir noch sehen!

d) Reichs-Tarifverträge (RTV. bezw. RTO.).

Dieselben günstigen Wirkungen, die wir bei den BTV. (BTO.), was die Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz anbetrifft, feststellten, treffen natürlich auch für die RTV. (RTO.) zu.

„Es liegt auf der Hand, daß der Tarifinhalt sich den Bedürfnissen der einzelnen Unternehmungen um so stärker anpassen kann, je mehr der Tarif auf die Verhältnisse eines räumlich begrenzten Gebietes oder eines bestimmten Gewerbes in bezirklicher Begrenzung zugeschnitten ist. Die

[314] Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif“, S. 162.

[315] Anm.: Lt. Mitteilungen des R.Arb.Min. an den Verf. am 6. Jan. 1935. Vgl. auch VO. zur Sicherung der Tariflöhne v. 24. 4. 1937.

[316] Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif“, S. 179.

idealste Form dafür ist der Firmentarif, die mindestens theoretisch am weitesten davon entfernte der Reichstarif. Dabei ist allerdings zu bedenken, daß dieser durch Differenzierung nach Ortsklassen, Ländern, Provinzen, Betriebsgrößen und dergleichen doch wiederum sehr anpassungsfähig gemacht worden ist [317])." Es könnte angesichts der 108 RTV., die am 1. Januar 1931 bestanden [318]), immerhin doch der Einwand erhoben werden, daß mindestens hier, wegen der Ausdehnung des einzelnen Tarifes auf das ganze Reichsgebiet eine gewisse Starrheit eingetreten sein muß. Demgegenüber ist nochmals darauf hinzuweisen, daß zunächst ein erheblicher Teil der Tarife (47) Manteltarife für die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind. Durch Einzeltarife versuchte man, vor allen Dingen die Löhne, den bezirklichen Verhältnissen anzupassen. Wie wir bereits feststellten, sind auf Grund dieser 47 Reichs-Manteltarife nicht weniger als 1078 Einzeltarife abgeschlossen worden [319]); für das Malergewerbe beispielsweise, für das ein RMT. bestand, nicht weniger als 486. Ferner ist zu berücksichtigten, daß ein weiterer großer Teil der Reichstarife entweder nur eine Unternehmung (Reichsbahn allein mit rund 370 000 tariferfaßten Arbeitnehmern, Mitteleuropäisches Reisebüro, Kontinental-Telegrafen-Kompagnie, Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung usw.) oder nur eine ganz geringe Anzahl von Einzelunternehmungen umfaßt, z. B.

Tafelglasindustrie	7	Betriebe,
Wellpappenfabrikation . . .	27	"
Schriftgießereien	34	"
Stockindustrie	30	"
Branntweinmonopol . . .	18	"
Gummimantelfabrikation . .	24	" ,

deren wirtschaftliche Lage auch im Rahmen nur eines Vertrages für das ganze Reichsgebiet ausreichend berücksichtigt werden konnte, da die Verschiedenartigkeit der örtlichen Betriebsverhältnisse bei nur wenigen Betrieben gleicher Branche im Reich leichter übersehen werden kann als in Fällen, bei denen eine Branche wie im Handwerk in fast allen Bezirken des Reiches mit Tausenden von Betrieben auftritt.

Ein Reichs-Einheitstarif mit Einheits-Lohnsätzen für das ganze Reichsgebiet könnte den sehr verschiedenen bezirklichen und betrieblichen Verschiedenheiten nicht gerecht werden und müßte insofern allerdings als starr und vernunftwidrig empfunden werden. Einen solchen Tarif gibt es aber weder in der Industrie noch im Handel [320]), sondern

317) DHV., Hamburg: „Tarifelastizität und Schlichtungswesen", S. 6.
318) Neuere Zahlen gibt es z. Zt. noch nicht. (April 1937.)
319) Vgl. S. 39.
320) Lt. Feststellung des Verf. im Tarifarchiv des Stat. Reichsamts und im R.Arb.Min., Berlin. Dieses Ergebnis wurde dem Verf. von beiden Stellen bestätigt.

dern alle Reichs-Einheitstarife haben, wie unsere Untersuchungen zeigten, örtliche Abstufungen für die Löhne und Gehälter. Die Elastizität des Tarifes (Reichstarifes) war zweifellos vorhanden, da der Kollektivvertrag, auch wenn er sehr viele Betriebe und ein größeres Gebiet umfaßt, auf die Verschiedenartigkeit der Betriebsverhältnisse innerhalb seines Wirkungsgebietes durchaus Rücksicht nahm. Als typisches Beispiel hierfür ist der aufs feinste durchgearbeitete Buchdrucker-RT. zu erwähnen. Die bereits erwähnte DHV.-Untersuchung betont, daß „diese Anpassung in höchstem Ausmaße für die große Zahl der Akkordarbeiter verwirklicht ist, für die der TV. bestenfalls einen Richtsatz vorsieht, während die Festlegung der einzelnen Akkorde im Betriebe selbst, d. h. nach dessen Möglichkeiten, also denkbar elastisch vorgenommen wird[321])". So wird durch ein elastisches Lohnsystem einer Nivellierung entgegengewirkt. Tarifelastizität liegt auch dann vor, wenn aus einem RTV. oder einem BTV. (BTO.) einzelne Betriebe, deren wirtschaftliche Lage aus irgendwelchen Gründen von der der übrigen zu stark abweicht, herausgenommen werden. Dies traf ferner in Ausnahmefällen im Falle der Avb.E. auch für einzelne Orte zu. Durch diese Herausnahme werden ungünstige Wirkungen für die Beteiligten vermieden.

Trotzdem gab es in der Praxis Fälle, in denen sich RTV. für die Beteiligten ungünstig auswirkten. Es ergab sich, daß bei der Festsetzung von Durchschnittssätzen bei Reichs-Einheits-TV. trotz vieler örtlicher Abstufungen diese für die eine Gruppe von Ortschaften, d. h. die dort wohnenden Arbeiter der Branche vorteilhaft, für die andern mit Nachteilen verbunden waren[322]). Durch das Akkordlohnsystem wurden aber oft ungünstige Wirkungen ganz oder z. T. wieder beseitigt.

Bei den örtlichen Abstufungen der R.-Einheits-TV. versuchten die Parteien in den meisten Fällen, die verschiedenen Ortsklassen nach den örtlichen und betrieblichen Verhältnissen, d. h. hauptsächlich nach dem Grade der Produktivität, festzusetzen.

Daher ist es unverständlich, daß R.Arb.Min. Brauns 1921 die amtliche Lebenshaltungs- und Lohnstatistik in Verbindung mit einem Reichs-Ortsklassenverzeichnis als Grundlage für die industrielle und gewerbliche Lohnpolitik und zur diesbezüglichen Verwendung in den Schlichtungsausschüssen beim R.Arb.Min. und den

[321]) DHV.: A. a. O., S. 4.

[322]) Ein passendes Beispiel hierfür ist der RTV. für die feinkeramische Industrie. Soecknick, der Spezialstudien über diesen Industriezweig vornahm, betont, daß in Thüringen durch diesen TV.-Abschluß „die sehr niedrigen Löhne der weiblichen Arbeiter der Vorkriegszeit beträchtlich emporgehoben wurden". Ungünstigen Wirkungen für die betr. Industrie wurde durch ein entsprechendes Akkordlohnsystem vorgebeugt. (Vgl. Soecknick: a. a. O., S. 69 f.)

[323]) Brauns: „Lohnpolitik", S. 25. Es heißt dort: „Dieses Ortsklassenverzeichnis ermöglicht, den wirklichen Kaufwert, den der Lohn in den einzelnen Orten besitzt, abzuschätzen und damit die Löhne den örtlichen Verschiedenheiten

Gewerkschaften empfahl[323]). Es sollten die Teuerungsverhältnisse entscheiden, nicht das Produktivitätsgesetz! Daß dadurch ungünstige Wirkungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die deutsche Volkswirtschaft eintraten, liegt auf der Hand.

In der „Gleichmacherei" ging man, wie Arndt hervorhebt, „so weit, daß auch die Lohnunterschiede in den einzelnen Wirtschaftsbezirken (Stadt und Land, Groß- und Kleinstadt) sich zu verwischen begannen, und daß 1923 in allem Ernste von einem Reichslohnniveau gesprochen werden konnte[324])". Glücklicherweise war dies nur eine vorübergehende Erscheinung!

Deshalb waren im Falle der Avb.E. von Reichs-Einheits-TV., die die Löhne von zentraler Stelle aus einheitlich im ganzen Reichsgebiet regelten, die unabdingbaren Tarifsätze für manche nunmehr tariflich gebundenen Außenseiter eine Härte, die zu erhöhter Arbeitslosigkeit und Streitigkeiten führen konnten. Dies traf besonders für den ersten Abschluß eines Reichs-Einheits-TV. für die Beteiligten zu[325]). Daher prüfte der R.Arb.Min. bei Beantragung der Avb. eines RTV. besonders, ob in dem betr. Falle für die Außenseiter ungünstige wirtschaftliche Wirkungen eintreten konnten. Er lehnte daher vielfach die Avb.E. ab oder ließ gewisse Firmen evtl. nicht unter die Avb. fallen. Soweit keine Avb. für die Reichs-Lohn-TV. bestand, entzogen sich einzelne Firmen und Ortsgruppen oft ihrem Geltungsbereich, indem sie aus dem Arbeitgeberverband offiziell ausschieden, wenn trotz der Staffelung nach Ortsklassen die zentrale Regelung den örtlichen und betrieblichen Verhältnissen widersprach. Daher bestand mitunter nicht nur in Unternehmer-, sondern auch in Arbeiterkreisen eine große Abneigung gegen den Abschluß von Reichslohntarifen.

der Lebenshaltungskosten anzupassen. Während bisher infolge der großen Unsicherheit über die reale Kaufkraft des Lohnes eine zentrale Lohnregelung die größten Schwierigkeiten bot, die sich nur durch die Schaffung besonderer Ortsklassenverzeichnisse für die einzelnen Tarifgemeinschaften beheben ließen, wird man auf Grund des neuen Ortsklassen-Verzeichnisses wieder zu einer zentralen Lohnvereinbarung übergehen können und damit eine Unsumme notwendiger Verhandlungen und Streitigkeiten vermeiden. Es geschieht dies in der Weise, daß man die Löhne für irgendeine Ortsklasse tatsächlich festsetzt und für die übrigen Ortsklassen entsprechende Zuschläge oder Abschläge für diese Löhne vereinbart, wie dies in ähnlicher Weise auch bei den Beamtenbesoldungen geschieht. Die Ausscheidung der Lohnfragen aus den RTV. und ihre Überweisung in örtliche Verhandlungen, zu der man Mangels einer Einigung über das Ortsklassensystem vielfach hat greifen müssen, kann nur als Notbehelf angesehen werden, der im Interesse einer einheitlichen Lohnpolitik baldigst verschwinden muß, wenn nicht „die ganze bisherige Anwendung der TV. gefährdet werden soll. —

[324]) Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif", S. 180.

[325]) Ein sehr instruktiver Fall sei nachstehend geschildert: Die „Vereinigten Aluminiumwerke AG.", Lautawerk, deren Aluminiumwerke in der Niederlausitz inmitten von Braunkohlengruben liegen, zahlen die jeweiligen Löhne

Erwies sich ein RTV. nicht als geeignet, dann wählte man zwecks Erzielung günstigster Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kleinere Tarifgebiete [326]). Aus RTV. wurden dann BTV. oder BTV. und OTV. mit evtl. tariflosen Gebieten [326]).

Die Erfahrung zeigt, daß sich die RTV. für die Arbeiter besser bewährt haben als für die Angestellten. Fedisch (vom ehemaligen DHV.) kommt zum gleichen Ergebnis. Der Weg zum Reichs-Lohn-TV. für Angestellte wird geradezu als ein „Leidensweg" bezeichnet; zu mindestens sei er „verfrüht" [327]). „Wenn wir einen Blick in die Arbeiterbewegung werfen, so sehen wir, daß auch dort zuerst der Kollektivarbeitsvertrag des Ortes kam; dann in langsamer und zäher Arbeit der Bezirks- und der Landestarif und schließlich für manche Gewerbe erst nach jahrzehntelanger Tarifarbeit der Reichstarif. Die Gründe sind offenkundig. Reichstariflich die Gehaltsbezüge für ein ganzes Gewerbe, für einen ganzen Wirtschaftszweig bei der Verschiedenartigkeit der Verhältnisse an den einzelnen Plätzen ohne Schaden für beide Teile einheitlich zu regeln, ist nahezu ein Ding der Unmöglichkeit. Einheitliche Regelungen für das ganze Reich werden sich auf die Mantel-Bestimmungen des TV. beschränken müssen, während die Gehaltsver-

---

des RTV. der Chemischen Industrie, da betr. Firma der chem. Berufsgenossenschaft angehört. Dadurch bezahlt die Firma bedeutend höhere Löhne als andere Werke in der Niederlausitz. (Ca. 20 % höhere Löhne im Vergleich zu den andern Löhnen!) Um sich dem Geltungsbereich dieses RTV. zu entziehen, trat das Aluminiumwerk bereits Ende 1925 aus seinem chem. Arbeitgeberverbande aus. Infolge der Avb.E. des RTV. der Chem. Ind. muß jedoch die betr. Firma die hohen chemischen Tarifsätze weiterzahlen. Alle Maßnahmen des Aluminiumwerkes blieben viele Jahre erfolglos. Erst 1934 konnte eine betriebliche Regelung durch BO. erfolgen. Daraus ist ersichtlich, daß ein R.-Einheits-Tarif für manche Firma eine Härte sein kann. —

Ein anderer Fall ist ebenfalls kennzeichnend für den großen Einfluß von R.-Lohn-TV. auf das allgemeine Lohnniveau. In Schlierbach-Wächtersbach (Hessen) befinden sich nur zwei größere Werke. Das eine Werk (die Wächtersbacher Steingutfabrik G. m. b. H.) muß erheblich höhere Löhne zahlen als das andere. (Gebr. Adt AG., eine Holzstoffabrik), da es dem RTV. der Feinkeramischen Industrie unterworfen ist. Die Folgen waren öftere Unruhen und Streiks, da die Arbeiter der Holzstoffabrik mit einem FTV. sich benachteiligt fühlten, während die reichstariflich gebundene Steingutfabrik die höheren unabdingbaren Tarifsätze nicht unterschreiten darf.

Facharbeiter über 24 Jahre verdienen in dem einen Werk 65 Rpf., in dem andern nur 47 Rpf. (Lt. Schr. der Wächtersbacher Steingutfabrik an den Verf. v. 23. 3. 32.) —

[326]) Beispiel: Nach dem Weltkriege wurden alle OTV. und BTV. der Lederwaren- und Reiseartikelbranche in einen RTV. zusammengefaßt, der aber nach einigen Jahren seines Bestehens in mehrere Gebietstarife auseinanderfiel, da im Rahmen dieses RTV. die Verschiedenartigkeit der Verhältnisse an den einzelnen Orten nicht genügend berücksichtigt worden war, so daß nach Ablauf des RTV. sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer kein Interesse hatten, einen neuen RTV. wieder abzuschließen.

[327]) Fedisch: „Tarifvertragspolitik und Arbeitsgemeinschaft", S. 9.

hältnisse nach den Verschiedenartigkeiten und den örtlichen Verhältnissen zu regeln sind [328])."

Auch die ehemalige Reichsregierung Brüning stand auf dem Standpunkt, daß mancher RTV. nicht die wirtschaftliche Lage des betreffenden Gewerbes für das ganze Reichsgebiet ausreichend berücksichtigte. „Daher hält es die Reichsregierung in Übereinstimmung mit der Auffassung des Wirtschaftsbeirates für erforderlich, daß bei der praktischen Ausgestaltung der Tarifverträge noch mehr als bisher den unterschiedlichen Verhältnissen der einzelnen Gebiete und Wirtschaftszweige Rechnung getragen wird. Es wird eine Verfeinerung des Tarifvertragssystems anzustreben sein. Zu diesem Zweck müssen nötigenfalls einheitliche Tarifverträge in getrennte Vereinbarungen für einzelne Gebiete oder Wirtschaftszweige zerlegt werden. In den Tarifverträgen sollte ferner in geeigneten Fällen die Möglichkeit geschaffen werden, eine vorübergehende besondere Notlage einzelner Betriebe angemessen zu berücksichtigen; diese Grundsätze werden in erster Linie von den Tarifvertragsparteien selbst bei ihren Verhandlungen in die Praxis zu überführen sein [329])."

c) Vorteile der Betriebs- und Tarifordnungen gegenüber den Tarifverträgen.

Diese Verfeinerung des Tarifvertragssystems ist unterdessen im neuen Deutschland vorgenommen worden. Nachdem die Tarifvertragsparteien wegfielen, mußte auch das ganze Tarifvertragswesen sozialpolitisch und rechtlich umgestaltet werden.

Das nat.-soz. R.Arb.Min. betonte bereits im Frühjahr 1934, daß auch im Dritten Reich auf eine überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen nicht verzichtet werden könne [330]).

„Der Grundsatz, alle betrieblichen Angelegenheiten einschließlich der Festsetzung der Arbeitsbedingungen im Betriebe selbst zu regeln, schließt bei einer Überspitzung leicht die Gefahr in sich, daß einzelne Betriebe trotz gleicher wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen allzusehr auseinandergehen, und daß so ungerechtfertigte Lohnunterschiede herbeigeführt werden, die leicht den Arbeitsfrieden gefährden können. Eine Atomisierung der Wirtschaftslage liegt überdies gewiß nicht im Interesse des Staates. Wenn außerdem der Staat dem Unternehmer hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse seiner Gefolgschaft so

[328]) Fedisch: A. a. O., S. 9.

[329]) Notverordnung vom 8. Dez. 1931. (4. Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen.) Vgl. Reichsgesetzblatt, Teil 1, vom 9. Dez. 1931.

[330]) Mansfeld: A. a. O., S. 12 ff.

umfangreiche Freiheiten gegeben hat, mußte er durch Einschaltung einer Kontrollinstanz dafür sorgen, daß die Entscheidungsbefugnis nicht zur Willkür führt. Das Gesetz überträgt daher dem Treuhänder der Arbeit zum Schutze der Arbeiter und Angestellten nicht nur die Überwachung der betrieblichen Regelung, sondern darüber hinaus eine eigene überbetriebliche Festsetzung der Arbeitsbedingungen. Dabei durfte auch nicht übersehen werden, daß die Vielheit gleichartiger Arbeitsverhältnisse zu einer überbetrieblichen Regelung der typischen Arbeitsbedingungen drängt.

Die vergangenen Jahre haben aber auch die Fehler einer schematisierenden und starren Lohnregelung gezeigt. Um nun den praktischen Erfordernissen nach einer überbetrieblichen Regelung gerecht zu werden, die aber zugleich die Gefahren der Schematisierung und Erstarrung weitgehend vermeidet, hat das Gesetz zunächst den Erlaß von Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen vorgesehen [331])."

„Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit stellt mit der grundsätzlichen Bevorzugung der Betriebsordnungen ein Programm und eine Richtlinie auf, die nur die Tendenz der neuen Sozialpolitik angibt, keineswegs aber mit dem Inkraftreten des Gesetzes sofort verwirklicht werden kann. Daher hat die Reichsregierung zunächst die bisherigen Tarifverträge durch die dem neuen Sozialsystem gemäßen Tarifordnungen ersetzt, was praktisch die Verlängerung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen bedeutet. Erst allmählich wird sich der erstrebte innere Umbau vollziehen, indem vielfach die unabdingbaren Tarifordnungen durch die beweglicheren Richtlinien ersetzt oder einzelne Musterbetriebe aus der Verpflichtung der starren Tarifordnungen herausgenommen werden. Auf dem Wege vorsichtigen Abtastens und vielleicht auch mancher Experimente wird die Loslösung vom bisherigen Schema versucht werden. Dabei ist klar, daß dieser Weg um so rascher zum Erfolg führen kann, je mehr die wirtschaftliche Erholung fortschreitet und der gewaltige Krisendruck, der sich auch ohne bösen Willen der Unternehmer – insbesondere in den auf dem Weltmarkte kämpfenden Produktionsgebieten — als überstarker Druck auf die Löhne liegt, zu weichen beginnt [332])."

Daraus ergibt sich, daß die nat.-soz. Reichsregierung für eine stärkere Loslösung der einzelnen Betriebe aus allzu weit gehenden überbetrieblichen Bindungen eintritt [333]). Alle innerbetrieblichen Angelegenheiten sollen möglichst ohne Eingreifen äußerer Stellen geregelt werden. Der Nationalsozialismus fordert eine sozialistische Gesinnung

[331]) Mansfeld: (RArb.Min.) A. a. O., S. 348.
[332]) Mansfeld: A. a. O., S. 16.
[333]) Lt. Mitteilung des RArb.Min. an den Verf. am 5. Jan. 1935.

des Unternehmers und erwartet, daß diese sich vor allem auf dem Gebiete der menschlichen Beziehungen zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft, der Sozialpolitik, betätigt! Selbstverständlich ist sich die nat.-soz. Regierung darüber klar, daß dieser Idealzustand ein Fernziel ist und in der nächsten Zeit nicht möglich sein wird [333]). Das RArb.Min. betont, daß überbetriebliche Regelungen (TO.) nur allmählich abgebaut werden können, und noch eine langjährige Erziehungsarbeit notwendig ist, um die nat.-soz. Arbeitsgesinnung so zu entwickeln, daß Eingriffe des Staates in der Regelung des Arbeitslebens entbehrlich werden [333]).

Einzelne Tr.d.Arb. vertreten dagegen den Standpunkt, „es sei überhaupt sehr problematisch, ob dieser Idealzustand jemals hinreichend erzielt wird [334])".

Die Zurückdrängung kollektiver Normen und stärkere Betonung der betrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen kommt auch darin zum Ausdruck, daß, wie die Praxis lehrt, Reichstarife fast nur noch als Rahmenbestimmungen auftreten [335]).

Mansfeld betont, „der Ruf nach Auflockerung allzu starrer Lohntarife ist nicht nur aus den psychologischen und sozialen Erwägungen, sondern auch aus wirtschaftlichen und bevölkerungspolitischen Gründen gerechtfertigt. Zugegeben, daß die Massierung und Konzentrierung unserer Industrie auf technischen und ökonomischen Notwendigkeiten beruht. Doch unbestreitbar ist, daß dieser Umschichtungsprozeß, dessen außerökonomischen Nachteile zur Genüge bekannt sind, auch durch lohnpolitische Maßnahmen gefördert worden ist. So hat die übertriebene Angleichung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Volkswirtschaft solche Gebiete, die durch ihren Standort oder auch durch geringere Leistungsfähigkeit der Menschen benachteiligt sind, und deren Produktionsstätten sich bisher nur auf einem niedrigeren Lohnniveau entwickeln konnten, im Konkurrenzkampf zum Erliegen gebracht, wodurch überflüssige und unerwünschte Verlagerungen nach einzelnen begünstigteren Standorten und Großbetrieben eintraten. An der Verödung mancher Grenzländer trägt die nivellierende Lohnpolitik ebenso ihren Schuldanteil, wie die besonders starke Krise, z. B. der sächsischen Wirtschaft. Es ist klar, daß dieser Prozeß aus nationalpolitischen Gründen eine gewisse Rückbildung erfahren muß, wenn wieder durch die wirtschaftlich schwächeren Organe des deutschen Volkskörpers ein gesunder Blutumlauf eintreten soll. Die durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

[334]) Der Tr.d.Arb. für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg äußerte sich in einem Schreiben v. 28. Sept. 1934 an den Verf. in diesem Sinne.

[335]) „Reichstarife sollen möglichst nur als Rahmenbestimmungen noch auftreten, um die wirtschaftlichen Eigenheiten nicht zu sehr zu nivellieren." (Der Tr.d.Arb. für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg lt. Schr. a. d. Verf. v. 28. Sept. 1934.)

ermöglichte starke Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse wird dazu beitragen, die notwendige Umbildung allmählich vorzunehmen. Der gleiche Schematismus, den wir in einzelnen Gebieten der deutschen Volkswirtschaft beklagen, hat sich auch auf die Beziehungen zwischen den einzelnen Betriebsformen und zwischen Stadt und Land oft verhängnisvoll ausgewirkt. Während die amtliche zentralistische Sozialpolitik in erster Linie von den Verhältnissen in der Großstadt, also besonders den Erfahrungen am Sitze der Zentralbehörden, allzu stark beeinflußt war, wurde die Tarifvertragspolitik in der Regel von Verbänden getrieben, die in Städten oder in industriell massierten Bezirken ihre Geschäftsführung besaßen und in denen aus verständlichem Grunde der Einfluß größerer städtischer Arbeitgeber vorherrschend war. Daß auf diese Weise die Wünsche und nationalen Verhältnisse kleinerer, vor allem ländlicher Betriebe, wenig zur Geltung gelangten, ist leicht zu verstehen. Jedenfalls erhielt durch eine derartige Verbandspolitik der TV. häufig den Charakter eines Schwertes, mit dem bestimmte Betriebe eine ihnen unerwünschte, gesamtwirtschaftlich und sozial aber lebensberechtigte Konkurrenz zurückzudrängen suchten. Die Korrektur einer ungesunden städtischen Entwicklung und eine gewisse Verlagerung von Produktionsstätten und damit der Arbeiterschaft auf das Land wird auch hier über die erleichterte Anpassung der Arbeitsbedingungen an die einzelnen betrieblichen und örtlichen Bedürfnisse der Wirtschaft führen müssen. Unter der Herrschaft des neuen Gesetzes wird sich weder der städtische Betrieb auf die Arbeitsbedingungen ländlicher Betriebe ohne weiteres berufen können, noch werden umgekehrt die in ungünstigen Standorten und landwirtschaftlichen Bezirken beschäftigten Arbeiter ihre Ansprüche ohne weiteres nach der anders gearteten Lage industrieller Gebiete und städtischer Betriebe richten dürfen [336])."

Auch hieraus ist ersichtlich, wie unsere Untersuchungen bereits zeigten, daß die Abstufungen innerhalb eines Tarifgebietes durch wirtschaftliche Notwendigkeiten bedingt sind. Nationalsozialistisch sind sie gerechtfertigt im Interesse der Erhaltung der Arbeitsplätze, da durch eine Gleichmacherei die örtlich und wirtschaftlich ungünstig gestellten Firmen benachteiligt und allmählich zum wirtschaftlichen Untergange geführt würden, wodurch die Arbeitsplätze der auch meist sonst ärmeren Bezirke verloren gingen. Auch die bevölkerungspolitische Seite ist hierbei zu berücksichtigen, da eine Entblößung dieser Bezirke durch Abwanderung unerwünscht ist, wie die Untersuchungen des Problems „Tarifgebiet und Wanderungen" noch deutlicher zeigen wird.

Sozialpolitisch wird das Schwergewicht im neuen Deutschland bewußt in den Betrieb gelegt. Es soll in jeder Beziehung eine verständ-

[336]) Mansfeld (R.Arb.Min.): A. a. O., S. 16 f.

nisvolle Zusammenarbeit des Betriebsführers und seiner Gefolgschaft stattfinden und die durch das bisherige Tarif- und Schlichtungssystem sehr beeinträchtigte Selbstverantwortlichkeit der am gleichen Werk beteiligten Menschen wieder hergestellt werden.

Daher wird die Regelung durch TO. (DTO., BTO., RTO.) nur als Ausnahme betrachtet. Die TO. dienen dem Schutze der Beschäftigten [337]). Die Tr. d. Arb. sollen sie erlassen, wenn zum Schutz der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten ist. Nur in Fällen, bei denen aus besonderen Gründen es nicht möglich erscheint, den Schutz der Gefolgschaftsmitglieder durch entsprechende Bestimmungen in den BO. sicher zu stellen, soll eine TO. erlassen werden.

Während bei den TV. oft Interessenpolitik getrieben wurde und bei der Abgrenzung des Tarifgebietes in den meisten Fällen der Organisationsbereich der Arbeitgeberverbände angenommen wurde, der zwar andererseits vielfach nach wirtschaftlichen Zweckmäßigkeiten abgegrenzt war, bestimmen jetzt die Tr.d.Arb. nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß das Tarifgebiet und den Inhalt der TO.

Die meisten TO. (DTO. usw.) werden von den Tr. d. Arb. in Fällen erlassen, bei denen sich herausstellt, daß durch die betriebliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch BO. die Arbeitskraft der Gefolgschaftsmitglieder unsozial und unwirtschaftlich ausgewertet wird [338]). Ein weiterer besonderer Vorteil der TO. gegenüber den TV. besteht darin, daß die Bestimmungen der TO. für alle Gefolgschaftsmitglieder einer bestimmten Gruppe von Betrieben gelten, während früher bei den TV. nur die Mitglieder der beiderseitigen Verbände erfaßt und die Außenseiter nur unter gewissen Formalitäten und Voraussetzungen nach einem umständlichen und zeitraubenden behördlichen Verfahren erst durch die evtl. Avb.E. des RArb.Min. tarifunterworfen wurden. Diese Starrheit der TV., die viele Streitigkeiten und andere ungünstige Wirkungen zur Folge hatte, ist nunmehr auch beseitigt worden. Außerdem läßt sich die Rechtslage jetzt viel einfacher übersehen und wird auch aus diesem Grunde zweifellos zu weniger Streitfällen führen.

Im nat.-soz. Staat soll die Lohnfestsetzung so elastisch gehalten sein, daß, wie Mansfeld betont, „die Erstarrung der Arbeitsbedingungen weitgehend ausgeschlossen werden kann [339])".

Das Leistungsprinzip ist genügend berücksichtigt und den

[337]) Vgl. § 32 AOG.

[338]) Lt. Feststellungen des Verf. in der Praxis, die dem Verf. am 5. Jan. 1935 im Stat. Reichsamt und im Reichsarb.-Min., Bln. bestätigt wurden. (Mansfeld usw.) —

[339]) Mansfeld: A. a. O., S. 301.

besonderen betrieblichen Verhältnissen der Einzelbetriebe ein weiter Spielraum gelassen. Die Tarifbestimmungen der TO. sind wie früher bei den TV. Mindestbedingungen [340]). Die praktische Durchführung des Leistungsgedankens ist dadurch gesichert, daß die BO. und TO. für eine den Leistungen des einzelnen Betriebsangehörigen entsprechende Vergütung Raum lassen muß [340]). „Wird künftig in einer BO. oder auch TO. das Arbeitsentgelt geregelt", bemerkt Mansfeld vom RArb.Min. hierzu, „so wird damit für jeden Beschäftigten ein Anspruch auf das Mindestentgelt begründet. Der Unternehmer hat die sittliche Pflicht, die BO. und TO. durch Einzelverträge Abmachungen je nach der Leistung des einzelnen Beschäftigten zu ergänzen und ihm dadurch einen Anspruch auf eine höhere, den Leistungen entsprechende Vergütung zu gewähren. Die wirtschaftliche Möglichkeit für diese Leistungsvereinbarung wird dem Unternehmer durch die Bestimmung gesichert, daß die Entgeltsätze in der BO. so zu bemessen sind, daß sie für die Leistungsentlohnung Raum lassen. Sie werden also grundsätzlich niedriger als die durchschnittlichen Sätze des Betriebes liegen. Gerade in dieser Diffenrenz zwischen beiden wird sich zeigen, wie weit in dem Betriebe das Streben des Gesetzgebers verwirklicht ist, die Individualentlohnung unter unabdingbarer Sicherung des Mindesteinkommens an die Stelle des schematischen Tabellenlohnes treten zu lassen [341])."

Im neuen Reich wird eine untertarifliche Bezahlung grundsätzlich nicht mehr geduldet! Durch Geldstrafen des Tr.d.Arb. und die soziale Ehrengerichtsbarkeit werden Fälle untertariflicher Bezahlung unsozialer Arbeitgeber bestraft, ihre Namen in den Tages- und Fachzeitungen veröffentlicht [342]). Das Reichsgericht hat entschieden, daß „die Nichteinhaltung der Lohnsätze eines Tarifvertrages unlauterer Wettbewerb ist, da hier für das ganze Gewerbe einheitliche Bedingungen geschaffen werden sollten. Bezahlt eine Firma trotzdem unter Tarif, so ist das ein verwerfliches Mittel und als sittenwidrig anzusprechen [343])." Außerdem gibt es weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft einen rechtsgültigen Tariflohnverzicht. Das RArb.Min. [344]), alle deutschen Gerichte bis zur höchsten Instanz [344]) und die ehemaligen Gewerkschaften betrach-

[340]) Vgl. § 29 AOG. „Soweit in der BO. der Arbeitsentgelt für Arbeiter oder Angestellte festgesetzt wird, sind Mindestsätze mit der Maßgabe aufzunehmen, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen." — Diese Bestimmungen gelten entsprechend auch für die TO.! (Vgl. § 32, Abs. 2 AOG.) —

[341]) Mansfeld: A. a. O., S. 337.

[342]) Vgl. die Veröffentlichungen der Tr.d.Arb. Vgl. die Tagespresse.

[343]) Urteil des Reichsgerichts vom 12. April 1927. (425/1926.) —

[344]) Auch schon vor dem 30. Jan. 1933!

ten die Unabdingbarkeit als das **Fundament** des TV. bezw. der TO. Sie halten daran fest, wie auch immer wieder im AOG. betont wird, weil sonst unsoziale Arbeitgeber nur noch zu untertariflichen Arbeitsbedingungen ihre Leute beschäftigen würden.

Trotzdem dürfen wir nicht verkennen, daß es in der Praxis Fälle gibt, in denen der Arbeitgeber beim besten Willen nicht in der Lage ist, Tariflöhne zu zahlen, wenn diese auf Grund der gegebenen Verhältnisse zu hoch sind. In solchen Fällen bezahlte der Unternehmer seine Arbeitskräfte oft unter Tarif, oder er nahm Entlassungen vor. Bei untertariflicher Bezahlung lag also nicht immer ein unsoziales Verhalten des betr. Arbeitgebers vor.

Die Unabdingbarkeit hat also zweifellos Licht- und Schattenseiten.

Bei vielen TV. (OTV., BTV., RTV.) fehlte die notwendige Rücksichtnahme auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der einzelnen Betriebe. TV. erfaßten innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereiches nicht nur Betriebe, die unter den günstigsten wirtschaftlichen Verhältnissen arbeiten, sondern auch notleidende Betriebe. Daher kam es vielfach unter der Herrschaft der **TVerträge** vor, daß die unabdingbaren Mindestarbeitsbedingungen tatsächlich in vielen Fällen nicht eingehalten werden konnten, da die Tariflöhne für **manche Betriebe „zu hoch"** waren.

Bei jeder Erhöhung der tariflichen Mindestsätze ergab sich dasselbe Bild, daß die unabdingbaren Tarifsätze für manchen Betrieb „zu hoch" sein konnten [345]). Je schlechter die allgemeine Wirtschaftslage war, um so mehr bestand die Gefahr, daß infolge Unabdingbarkeit z. T. Arbeitslosigkeit entstand. Die Frage, ob durch Erhöhung der Tariflöhne unter der Herrschaft der TV. (FTV. -RTV.) Arbeitslosigkeit entstand, ist unbedingt mit „ja" zu beantworten, wenn ein ohnedies schwer um seine Existenz kämpfendes Unternehmen noch tarifvertraglich zu einer Lohnerhöhung gezwungen wurde [345]).

Diese Unabdingbarkeit der TV. führte in vielen Fällen zu einer Erstarrung der Löhne auf einem zu hohem Lohnniveau, was teils zur

[345]) Ein solcher Fall lag, wie der Verf. feststellte, 1926 z. B. bei einer oberschl. Textilfirma in Konstadt (O.-S.) vor. —

Es gab nur die eine Möglichkeit, entweder von den zu hohen Löhnen herunter zu kommen und den Leuten ihre Arbeit zu erhalten, oder die Löhne weiterzahlen zu müssen und damit den Betrieb zum Stillstand zu bringen. Hier hätten die zu hohen Tariflöhne unbedingt Arbeitslosigkeit hervorgerufen. Mit der Zustimmung der eigenen Belegschaft, aber gegen den Willen der Gewerkschaften gelang es damals, die Löhne herabzusetzen und damit den Betrieb weiter arbeiten zu lassen. Die Entstehung von Arbeitslosigkeit ist damit verhindert worden. In diesem Zusammenhang ist es noch interessant, daß sich später auch die Gewerkschaften dem Arbeitgeberstandpunkt anschlossen und einen TV. mit abgeschlossen haben, der auf der Basis der herabgesetzten Löhne beruhte. Dieser Vertrag ist mit einer später erfolgten geringen Erhöhung in den folgenden Jahren immer wieder erneuert worden.

Folge hatte, daß wegen zu hoher Produktionskosten und Verkaufspreise der Absatz abgedrosselt wurde und manche Unternehmungen zum Erliegen kamen.

Einer evtl. unwirtschaftlichen Belastung von Betrieben, wie wir es unter der Herrschaft der FTV., OTV., LTV., BTU. und RTV. feststellen mußten, mit ihren ungünstigen Auswirkungen ist jetzt weitgehend vorgebeugt. Die Tr.d.Arb. überwachen die Durchführung der BO. und TO. und nehmen bei einer Änderungsbedürftigkeit derselben eine Abänderung der Sätze vor. Ist im allgemeinen eine TO. nicht mehr tragbar, so kann der Tr.d.Arb. sie jederzeit ändern oder aufheben. Diese Elastizität der BO. und OTO., BTO. und RTO. fehlte den TV.

Wenn im neuen Deutschland jetzt ein Unternehmer dem Tr.d.Arb. den Nachweis erbringt, daß die TO., die für seinen Betrieb gilt, eine unbillige Härte bedeutet oder seinen Betrieb gefährdet, so kann der Tr. Ausnahmen für solche notleidende Unternehmungen mit besonders ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnissen zulassen, was fast täglich vorkommt, wie wir den Veröffentlichungen der Tr.d.Arb. und des R.Arb.-Min. entnehmen können [346]). Auch hieraus ist die größere Elastizität der TO. für die verschiedenen Tarifgebiete ersichtlich, denn bei den TV. waren solche Ausnahmen nicht so ohne weiteres möglich. Es mußten damals erst vielfach größere Verhandlungen aufgenommen werden, bei avb. TV. kamen noch Gesuche ans R.Arb.Min. hinzu, wodurch oft kostbare Zeit verloren ging.

Daraus ist ersichtlich, wie durch die neue staatliche Sozialordnung die Schattenseiten der ehemaligen TV. mit ihrem verschiedenen räumlichen Geltungsbereich beseitigt wurden.

BO. und TO. (OTO., BTO., RTO.) haben im Vergleich zu FTV., OTV., BTV. und den RTV. eine größere Elastizität und wirken sich in jeder Hinsicht weit günstiger aus!

f) Tarifgebiet und Wanderungen.

Nunmehr kommen wir zum Wanderungsproblem. Wir stellten fest, daß der materielle Inhalt der TV. (TO.) in den einzelnen Tarifgebieten oft große Unterschiede aufweist. Es ergab sich fernerhin, daß

346) Die Firma August & Lebelt in Wehrsdorf i. Sa. darf die tariflich festgelegten Löhne um ca. 22 % senken, da sie dadurch in die Lage versetzt wird, größere Exportaufträge nach Holland laufend zu bekommen, was sonst nicht möglich wäre! — (Vgl. R.Arb.Bl. 1935, Nr. 8, S. 141.) —

Da die Fa. K. Max Knauthe, Maschinenfabrik in Bischofswerda i. Sa. unter besonders ungünstigen Verhältnissen arbeitet, hat der Tr.d.Arb. Stiehler dieser Fa. bis auf weiteres gestattet, die Tarifsätze des BTO. der Metallindustrie in der Kreishauptmannschaft Bautzen um 7½ % zu unterschreiten. (Vgl. R.Arb.Bl. 1934, Nr. 23, S. 194.) —

„die Höhe der Löhne schwankt von Person zu Person, von Zeit zu Zeit [347])". „Fast regelmäßig werden die Löhne desselben Erwerbszweiges in den Großstädten am höchsten, auf dem Lande am niedrigsten bemessen, dazwischen finden sich oft zahlreiche Abstufungen für mittlere und kleinere Städte [348])."

Es ist festzustellen, ob auf Grund dieser Tatsachen Wanderungen von Gebieten mit schlechten TV. nach solchen mit günstigeren tariflichen (oder freien) Vereinbarungen stattfinden. Wir wollen in diesem Zusammenhange nicht eine allgemeine Untersuchung der Wanderungsprobleme vornehmen, sondern nur solche festzustellen versuchen, die auf Grund besserer Löhne und Gehälter eintreten. Die periodischen Saisonwanderungen in der Landwirtschaft scheiden daher aus.

Bei einem Vergleich des materiellen Inhalts der TV. (TO.) sind Nominallohn und Reallohn genau zu prüfen. Besonders wichtig ist die Kaufkraft an Ort und Stelle, wo der Arbeitnehmer seinen Lohn verdienen und verbrauchen will. Ferner müssen die Arbeitsbedingungen einer kritischen Betrachtung unterzogen werden. Welchen Zweck würde etwa eine Wanderung nach einem andern Ort haben, wo der Reallohn eines Arbeitnehmers zwar 5 oder 10 % höher ist, er aber hier statt 8 Stunden 10 Stunden arbeiten müßte?

Mit Recht betont Schüller: „Die Irrigkeit der Voraussetzungen für die Wanderentschlüsse, die Rolle, die der Nominallohnhöhe zukommt, wie sehr die bloße Lohnziffer lockt, ohne daß ihr Sachwertinhalt, ihre Kaufkraft im Hinblick auf die konkreten Lebensgewohnheiten geprüft wird [349])".

„Eine Erhöhung des Lohnes lockt Arbeitskräfte an, vielleicht aus benachbarten Orten oder aus verwandten Berufen; eine Erniedrigung verursacht einen Abfluß. So wirkt das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ausgleichend. Die Gegenden und Berufe, in denen die Arbeit sich zeitweilig besser verlohnt (Großstädte, Großindustrie), erfahren einen Zustrom von Arbeitssuchenden, andere werden gemieden. (Landflucht.) Aber es handelt sich dabei doch nur um Tendenzen, ein völliger Ausgleich kommt nicht zustande [350])."

Zahlreiche Hindernisse aller Art vereiteln oft Wanderungspläne.

Arndt unterscheidet [351]):

1. Rechtliche Schranken,
2. Wirtschaftliche Schranken,
3. Moralische Schranken.

[347]) Arndt: „Lohngesetz und Lohntarif", S. 196.

[348]) Arndt: „Heimarbeiterelend in Deutschland", S. 23 f. Vgl. auch Arndt: „Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit", S. 28 ff.

[349]) Schüller: „Die Ansprüche der Arbeiter". Arch. f. Soz. XXXIX, S. 48.

[350]) Arndt: Art. „Arbeitslohn" im Handwörterbuch des Kaufmanns (Bott.) Band 1, S. 157.

[351]) Arndt: A. a. O., S. 157 f.

Eines der vielen Hindernisse ist „vor allem die Unfähigkeit, andere Arbeit zu erlernen; namentlich wenn besonders tüchtige Leistungen verlangt werden, so sind nur wenige zum Wettbewerbe fähig [351])".

„Manchmal stößt man auf rechtliche Schranken. (Erfordernis des Befähigungsnachweises durch Prüfungen, Beschränkung der Freizügigkeit, Sperrung der Landesgrenzen.) [351])"

Die größten Schwierigkeiten verursachen meist die wirtschaftlichen Hemmnisse. Jeder Ortswechsel ist außer mit einem Risiko auch mit Übersiedlungskosten verbunden.

In der Nachkriegszeit ist wohl das Haupthindernis die Wohnungsnot. Oft müssen zwei Haushalte geführt werden. Ein Wohnungstausch bereitet viele Schwierigkeiten. Ledige Arbeitskräfte bleiben lieber zu Hause bei ihren Eltern und Verwandten, da ein Mehrverdienst in der Fremde durch die Kosten für ein möbliertes Zimmer oft wieder aufgehoben wird. Endlich spielt der Faktor der Arbeitslosigkeit eine entscheidende Rolle. Manche der ehemaligen Gewerkschaften verhinderten Wanderungen durch „Umschauverbote", wodurch Orte bezw. Betriebe für die betreffenden Gewerkschaftsmitglieder gesperrt wurden.

Auch die moralischen Schranken „(Liebe zur Heimat, zu den Angehörigen, Freundschaften, Gewohnheiten, Vorurteile, Trägheit) bewirken, daß die Massen der Menschen oft schwer beweglich erscheinen und gute Erwerbsmöglichkeiten nicht restlos ausgenutzt werden [352])".

Ledige Personen können im allgemeinen solche Gelegenheiten besser ausnutzen als verheiratete.

Es ist festzustellen, welche Gründe im einzelnen eine Wanderung verursachen können, die mit TV. (TO.) zusammenhängt. Wie bereits erwähnt, sind meist günstigere Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen dafür entscheidend.

Daß Wanderungen von Arbeitsstellen mit nur tariflichen Mindestlöhnen nach solchen mit entsprechenden Leistungszulagen stattfinden, wird wohl niemand bezweifeln. Dabei werden Betriebe, wo besonders hohe Leistungszulagen auf die Tarifmindestlöhne gezahlt werden, bevorzugt. Jeder will doch zunächst mindestens den Tariflohn erhalten. Man kann es daher einem Arbeitnehmer nicht verdenken, daß er sich bei untertariflicher Bezahlung eine bessere Arbeitsgelegenheit sucht, wo er wenigstens den tariflichen „unabdingbaren" Mindestlohn bekommt. Kommt ein Arbeitnehmer bei einem Berufs- bezw. Stellenwechsel in eine höhere tarifliche Tätigkeitsgruppe, so ist ihm selbstverständlich noch mehr gedient. Als Beweggründe einer Wanderung spielen außerdem noch andere bessere Arbeitsbedingungen eine Rolle wie z. B. kürzere Arbeitszeit, längere Ferien, erhöhter Kündigungsschutz, neues Arbeitsfeld usw.

---

[352]) Arndt: A. a. O., S. 157.

Es gibt verschiedene Arten von Wanderungen. Teils liegt nur Stellungswechsel am Ort oder nach auswärts vor. Manche Arbeitnehmer kamen in eine höhere tarifliche Tätigkeitsgruppe. Ein solcher Stellungswechsel kann aber auch mit einem Berufswechsel verbunden werden. Die Beweggründe einer Wanderung können sehr verschiedenartig sein. Oberstes Prinzip ist dabei, bessere Erwerbsmöglichkeiten zu bekommen.

Diese Wanderungen treten nicht nur wegen besserer Tarife (mit oder ohne Leistungszulagen) im gleichen oder fremden Beruf, im gleichen oder anderen Tarifgebiet ein, sondern es finden auch Zu- und Abwanderungen aus Gebieten mit freien Löhnen und Gehältern in solche mit TV. (TO.) statt.

Einige Beispiele aus der Praxis, bei denen die Tarifierung die Ursache von Wanderungen ist, sollen die vorstehenden Ausführungen bestätigen. Zunächst einige Fälle für Angestellte.

So hat z. B. der DHV., Berlin beobachtet, daß von 1924 bis 1928 größere Wanderungen von Angestellten innerhalb Berlins stattgefunden haben:

> Von dem Lebensmittelkleinhandel, Berlin zur Seifenindustrie, Berlin und zurück zum Lebensmittelkleinhandel, Berlin.

Die zur Seifenindustrie abgewanderten Angestellten wollten hier mehr verdienen, da der TV. der Seifenindustrie im Vergleich zum TV. für den Lebensmittelkleinhandel wesentlich günstiger war. Sie waren jedoch dort nicht so leistungsfähig wie in ihrer eigenen Branche, konnten sich infolgedessen kaum oder nur geringe Leistungszulagen erwerben und kamen außerdem noch oft in niedere Tätigkeitsgruppen mit entsprechend niedriger Bezahlung. Ihre Kollegen aus der Seifenindustrie standen sich bedeutend besser, da deren Arbeitsleistung weitaus größer war. Daher wanderten die meisten in den Einzelhandel zurück. [353]).

Ferner konnte der Verf. Wanderungen für die Jahre 1928 bis 1932 bei den tariffreien Angestellten der Leipziger Blumen-, Federn-, Treibriemen- und Strohhutindustrie feststellen. Auch hier war die Tarifierung die Ursache der Wanderungen; für diese Leipziger Industrien gibt es bis auf den heutigen Tag keine TV. (TO.), da es in Leipzig nur einige Betriebe der Blumen-, Federn-, Treibriemen- und Strohhutindustrie gibt, deren Betriebsführer außerdem bis 1933 größtenteils unorganisiert und tariffeindlich waren. Tariffähige Arbeitgeberverbände gab es in diesen Industrien in Leipzig

---

[353]) Lt. Feststellungen des ehemaligen DHV. und GDA. in Berlin. (Mitteilung dieser Verbände im Jan. 1929 an den Verf.) —

überhaupt nicht [354]). Ein häufiger Stellungswechsel der Angestellten, besonders der jungen kaufmännischen Kräfte, ließ sich beobachten, die versuchten, in andere Branchen mit günstigen Tarifgehältern zu kommen, da in diesen tariffreien Branchen relativ schlechte Gehälter bezahlt werden [354]).

Außerdem lassen sich Wanderungen für Colditz i. Sa. [355]) nachweisen, bei denen ebenfalls die Tarifierung die Ursache ist. Der Einheits-OTV. für sämtliche Colditzer Angestellten, dessen Gehalts- und Arbeitsbedingungen als glänzend angesprochen werden können, ist einer der besten Mitteldeutschlands [356]).

Diese hohen Gehälter lockten viele Arbeitskräfte aus benachbarten Orten und verwandten Branchen an. Es läßt sich für die Jahre 1924 bis 1929 effektiv eine Wanderung in die verschiedenen Colditzer Betriebe nachweisen, besonders in die fünf Steingutfabriken. Es handelt sich hierbei um viele Pendelwanderer, die täglich zu Fuß, zu Rad oder mit der Bahn ihre Arbeitsstätte aufsuchen. Aber auch aus weiterer Entfernung kommen manche Arbeitnehmer nach Colditz, die nur Sonnabends nach Hause fahren, bezw. an ihrem neuen Arbeitsplatze ihren dauernden Wohnsitz gründen. —

Dies gilt dort sowohl für Arbeiter wie für Angestellte [356]).

Besonders charakteristisch ist, daß auch zahlreiche Bergarbeiter aus den in der Nähe liegenden Braunkohlengruben mit rel. niedrigen Tarifsätzen nach Colditz abwanderten und hier bessere Erwerbsmöglichkeiten fanden. Die in Colditz gezahlten Nominallöhne haben außerdem eine größere Kaufkraft als entsprechende in Leipzig.

Eine ähnliche in den letzten Jahren gemachte Beobachtung für das kleine Braunkohlengebiet in Borken und Frielendorf soll nicht unerwähnt bleiben. Da die dortigen Tariflöhne relativ sehr schlecht sind, und die Arbeit schwierig und nicht gerade verlockend ist, wanderten zahlreiche Bergarbeiter in andere Berufe und Gebiete mit besseren Löhnen [357]).

Molle hat dagegen Wanderungen im Braunkohlengebiete mit BTV. (BTO.) festgestellt, die ebenfalls durch die Tarifierung, wie er in seinen Ausführungen betont (höhere Tariflöhne), verursacht wurden. „Werden, nur um ein Beispeil zu nennen, in der Braunkohlenindustrie

---

354) Pers. Erhebungen des Verf., die vom DHV. und GDA. in Leipzig bestätigt wurden

355) Colditz (ca. 6000 Einwohner) liegt in der Kreishauptmannschaft Leipzig.

356) Pers. Feststellungen im dortigen Tarifgebiet. Die Arbeitgeber dieser Stadt sind sehr sozial eingestellt, wie der ehemalige DHV. (1929) und die Deutsche Arbeitsfront, Leipzig (1935) dem Verf. bestätigten.

357) Lt. Angabe des Landesarbeitsamtes in Frankfurt a. M. ist die Tarifierung die Ursache zu den Wanderungen.

höhere Tariflöhne bezahlt als in der Kaliindustrie, so versucht alles, soweit es der Arbeitsmarkt zuläßt, zu der ersteren zur Arbeit abzuwandern, und es werden die größten Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsort dabei mit in Kauf genommen [358])."

Fernerhin zeigt die Praxis, das beispielsweise ostpreußische Landarbeiter durch Wanderungen aus Landwirt-TV. in andere kamen (z. B. Eisenindustrie- und Bergbau-TV.), was sich für sie ebenfalls günstig bewährt hat. —

Eine ähnliche Tendenz geht auch aus dem Arbeitsnachweis der Altmark für den Arbeitsmarktwochenbericht vom 17. Mai bis 23. Mai 1925 des Landesarbeitsamtes Sachsen-Anhalt aus der Landwirtschaft hervor, der sagt, daß „viele landwirtschaftliche Arbeiter ihre Arbeitsstellen verlassen hätten, um höheren Verdienst bei Erd- und Bauarbeiten zu erzielen [359])".

Wanderungen bei Heimarbeitern auf Grund des Tarifes sind seltener. Sie haben oft nicht die Energie, Hindernisse zu überwinden. Mitunter gleicht sich ein etwaiger Mehrverdienst durch Bahnfahrtkosten wieder aus. Trotzdem stellte der Verfasser Wanderungen bei den Heimarbeitern in der Posamentenindustrie Sachsens fest. Diese kommen auf Grund der verschiedenen tariflichen Stücklohnsätze vor, oder anderer Arbeitsbedingungen, die mitunter in einem Betrieb günstiger liegen, als in einem anderen [360]).

Arndt hat auf Grund seiner jahrzehntelangen Forschungen auf dem Gebiete der Heimarbeit ebenfalls Wanderungen der Heimarbeiter festgestellt. „Die jungen Männer aus den Heimarbeitgegenden wandern oft scharenweise aus, manchmal nur zeitweilig, oft für immer, und suchen sich ein besseres Feld der Betätigung ihrer Arbeitskraft [361])." „Die Weggezogenen haben in der fruchtbaren Ebene oder industriereichen Großstadt ein besseres Auskommen gefunden [362])."

Die ehemaligen Gewerkschaften stellten auch z. T. Forschungen betr. Tarifgebiet und Wanderung an. „Abwanderungen von einem Tarifgebiet ins andere kommen verhältnismäßig häufig vor. Jedoch dürfte der Grund hierfür im wesentlichen darin liegen, daß es sich bei den niedrigen, also in ihrer Entwicklung zurückgebliebenen TV., um wirtschaftlich darniederliegende Geschäftszweige handelt [363])."

---

[358]) Molle, Fritz: „Das Eichsfeld als Ausgangsbezirk für Arbeiterwanderungen", Halberstadt 1925, S. 27.

[359]) Vgl. Arbeitsmarktwochenbericht des Landesarb.-Amts Sachsen-Anhalt für die Zeit vom 17.—23. 5. 1925. —

[360]) Persönliche Erhebungen des Verf. im Erzgebirge.

[361]) Arndt: „Die wirtschaftl. und soz. Bedeutung der Heimarbeit", S. 6.

[362]) Arndt: „Heimarbeiterelend in Deutschland", S. 24.

[363]) Lt. Mitteilung des DHV., Chemnitz vom 29. Juni 1929 an den Verf.

Deshalb wanderten manche Arbeiter von der Baumwolle zur Kunstseide. Hier werden wesentlich höhere Löhne gezahlt [364]).

Silbermann konnte für die Angestellten dasselbe feststellen [365]).

Im Handwerk lassen sich ebenfalls Wanderungen nachweisen, besonders vom Lande in die Stadt, da hier:

1. Die Tariflöhne (die Löhne überhaupt) im allgemeinen höher sind,
2. die „unabdingbaren" Löhne besser eingehalten werden,
3. die individuelle Leistung durch Zulagen mehr berücksichtigt wird,
4. günstigere Aussichten für die weitere Berufsausbildung sind.

Dies trifft beispielsweise für die Maler zu [366]). Im Malergewerbe erfolgte oft eine Überschreitung der Arbeitszeit ohne besondere Vergütung. Außerdem fand in den letzten Jahren teilweise in ländlichen Gegenden und Kleinstädten eine untertarifliche Bezahlung von 40 bis 50 Prozent statt, die wie eine motorische Kraft zu Wanderungen anregte [367]). Je größer die Abweichung vom tariflichen Mindestlohn ist, desto größer ist im allgemeinen die Wanderlust. Die verschiedenen Hindernisse werden dadurch schneller überwunden.

Ferner läßt sich fast in ganz Deutschland feststellen, daß die Bäckergesellen an einem Ort bei gleicher Arbeit verschieden hohe Tariflöhne bekommen. Sie verdienen in Brotfabriken mitunter wöchentlich ca. RM. 10–15 mehr als in einem Bäckereibetrieb. Die Konsumvereinsbäckereien bezahlen im allgemeinen noch etwas mehr als gewöhnliche Brotfabriken. Da außerdem in den Bäckereien oft die vertragliche Arbeitszeit nicht eingehalten wurde, versuchten viele Gesellen, in Fabrikbetriebe zu kommen. Es handelt sich hierbei meist um Wanderungen innerhalb eines örtlichen oder bezirklichen Tarifgebietes.

Ferner können wir Wanderungen bei den Kellnern auf Grund verschieden günstiger TV. (TO.) feststellen. In diesem Stande wirken sich Wanderungen außerdem berufsfördernd aus. Qualifizierte Kräfte, z. B. Kellner mit Fremdsprachen, sind geradezu gesucht. Seit dem Weltkriege fehlt es an fremdsprachlichen Kellnern. Daher suchen sich diese oft bessere Tätigkeitsgebiete mit günstigeren Löhnen aus. Die günstigsten Erwerbsmöglichkeiten für dieses Gewerbe finden sich in Weltstädten und Badeorten bezw. Kurorten.

364) Vgl. R. Fedisch: „Berufsständige Ghaltspolitik", S. 45.

365) Silbermann, Führer des Verbandes weibl. Handels- und Büroangestellten bis zur Auflösung dieses Verbandes. (1933.) —
Persönliche Erhebungen des Verf. beim Verb. im Jan. 1929. —

366) Sie haben einen RTV. mit 389 OTV. und BTV. für die Löhne.

367) Lt. Angaben des ehemaligen Zentralverbandes Christlicher Maler, Frankfurt a. M. an den Verf. erhielten bis 1932/1933 zahlreiche Malergesellen in Heppenheim statt eines Mindesttariflohnes von RM. 1.14 nur 60 bis 70 Rpf. in der Std., also 40–50 % unter Tarif! — In Limburg lagen ähnliche Verhältnisse vor: Malergehilfen bekamen vielfach anstatt RM. 1.10 nur ca. 50 Pf. —

Da die Ziegeleiarbeiter in Frankfurt a. M. ca 33 1/3 % mehr verdienen als in Berlin [368]), versuchen die Arbeitskräfte aus Ostdeutschland, Lippe, Thüringen und anderen Gebieten wegen dieser Lohnspanne oft nach Westdeutschland (Frankfurt a. M.) zu kommen [369]).

Außerdem stellte das Landesarbeitsamt in Frankfurt a. M. Wanderungen im Tiefbaugewerbe des ehemaligen Freistaates Waldeck für 1929 1930 fest. (BTV. bezw. jetzt BTO. mit 3 Ortsklassen [370]). In Afoldern waren damals die Löhne lt. BTV. am höchsten, da hier wegen des Baues einer Talsperre eine große Nachfrage nach Tiefbauarbeitern bestand [371]). Da der Reallohn an diesem Ort höher ist, so ließen sich lt. Beobachtungen des Landesarbeitsamtes Frankfurt a. M. damals größere Abwanderungen in dieses günstige Tarifgebiet nachweisen [372]).

Die meisten Wanderungen von ungünstigen in günstige Tarifgebiete scheinen übrigens im Baugewerbe vorzukommen.

Die Bauarbeiter strömen überall vom Lande her nach der Großstadt, weil sie in ihrer Heimat oft schlechte Arbeitsgelegenheiten finden. Z. B. rekrutieren sich die Frankfurter Bauarbeiter aus Bewohnern der Orte Hanau, Gelnhausen, Schlüchtern und deren Umgebung. Weitere Wanderungen erfolgen aus dem Westerwald, dem Taunus und dem bayerischen Spessart. — Diese westdeutschen Bauarbeiter suchten sich in den letzten Jahren je nach der Konjunktur ihre Arbeitsplätze entweder in Rheinland-Westfalen oder Frankfurt a. M. und Umgebung. Selbst wenn die Nominallöhne in der Maingegend höher sind als in Westfalen, so kommen diese Bauarbeiter dort deshalb besser weg, weil sie hier im Akkord arbeiten und durch Fleiß höhere Bezahlung erlangen können [371]).

Wie sich die TV. (TO.) mit ihrem verschiedenen räumlichen Geltungsbereich auf die Wanderungen auswirken, geht auch aus folgendem hervor.

Das R.Arb.Min. stellte 1934 fest, daß zahlreiche Wanderungen ebenfalls im Baugewerbe in Niedersachsen stattfanden.

Dort sind 2 Tarifgebiete mit folgenden Löhnen:

Tarifgebiet 1: 72 Rpf. tarifl. Stundenlohn,
Tarifgebiet 2: 59 Rpf. tarifl. Stundenlohn.

368) Lt. TV. (TO.): Berlin 71 Rpf., Frankfurt a. M. 93 Rpf.

369) Das Christliche Gewerkschaftskartell in Frankfurt a. M. lt. Mitteilung an den Verf.

370) Stundenlohn eines Arbeiters lt. BTV.: Waldeck: 77 Rpf., Bad Wildungen 81 Rpf., Afoldern 84 Rpf. (TV. für das Tiefbaugewerbe in Waldeck). —

371) Auch in diesem Falle ist die Tarifierung lt. Angabe des Landesarbeitsamtes in Ffft./M. die Ursache zu Wanderungen.

372) Und zwar im größeren Ausmaße lt. L.-Arb.-Amt, Ffft./Main!

Es fanden zahlreiche Wanderungen aus dem Tarifgebiet 2 ins Tarifgebiet 1 statt. Obwohl der Maurertariflohn von 72 Rpf. „unabdingbar" ist, sank der Lohn auf 65 Rpf. Um andererseits eine weitere Bauarbeiterabwanderung im Tarifgebiet 2 zu verhindern bezw. einer solchen vorzubeugen, werden hier auch ca. 65 Rpf. gezahlt, so daß heute lt. R.Arb.Min. in beiden Tarifgebieten sich einheitlich ein Stundenlohn von 65 Pf. gebildet hat. Da das R.Arb.Min. nach Prüfung der wirtschaftlichen und betrieblichen Verhältnisse im Baugewerbe Niedersachsens festgestellt hat, daß der Tariflohn von 72 Pf. lt. altem TV. „zu hoch" ist, schreitet es gegen diese untertarifliche Bezahlung nicht ein [374]).

Desgleichen fanden in den letzten Jahren zahlreiche Wanderungen innerhalb der verschiedenen Ortsklassen Groß-Hamburgs statt [375]).

Daraus ergibt sich, daß nicht nur Wirkungen der TV. (TO.) auf die Wanderungen wahrnehmbar sind, sondern auch von den Wanderungen Wirkungen auf die Tarifverträge (TO.) ausgehen [376]).

Fanny Imle stellte ähnliche Auswirkungen der TV. bereits in der Vorkriegszeit fest [377]).

[374]) Lt. Mitteilung des R.Arb.Min., Berlin an den Verf. am 5. 1. 35. Es ist lt. R.Arb.Min. damit zu rechnen, daß der alte überholte BTV. demnächst durch eine BTO. ersetzt wird, die die Tariflöhne (72 bezw. 59 Pf.) auf ca. 65 Pf. setzen. Sicherlich wird wieder eine kleine örtl. Abstufung vorgenommen werden, wie das auch beim alten BTV. der Fall war.

[375]) Im Hamburger Gebiet ist folgende Staffelung vorgenommen worden: 1.10 RM., 1.02 RM., 0.91 RM., 0,75 RM.

Lt. Mitteilung des R.Arb.Min. an den Verf. hat man größere Wanderungen vor allem aus dem Gebiet 4 (75 Pf. Std.-Lohn) in die andern Ortsklassen besonders mit Erfolg in die Ortskl. 3, wo 91 Pfg. gezahlt werden, feststellen können.

Das R.Arb.Min. stellte 1933 fest, daß als Folge der Wanderungen, des großen Angebots an Arbeitskräften, vielfach im Hamburger Gebiet untertarifliche Lohnsätze gezahlt wurden.

Da die Ortsklassenabstufung den wirtschaftlichen Verhältnissen entspricht, hat der Tr.d.Arb. für die Nordmark in Hamburg die alten Tarifsätze beibehalten.

Das R.Arb.Min. ist überzeugt, daß durch die nat.-soz. Gesetzgebung (AOG., Soziale Ehrengerichte usw.) heute eine untertarifliche Bezahlung auch im Hamburger Baugewerbe kaum mehr vorkommen dürfte.

(Lt. Mitteilung des R.Arb.Min. an den Verf. vom 5. Jan. 1935.)

[376]) Es kann u. U. durch großes Angebot von Arbeitskräften wie damals beim Baugewerbe in Niedersachsen ein Sinken des Lohns eintreten. Aus geschilderten Gründen schritt man dort nicht dagegen ein. Ein Sinken der Löhne tritt aber bei Wanderungen sonst nicht ein, da dies rechtlich unzulässig ist, (Tariflöhne: Mindestlöhne!), soweit es sich um TO. handelt.

Auf die Dauer sind natürlich die Tariflöhne insofern veränderlich, als die Tr.d.Arb. die Tarifsätze abändern können und werden, wenn sie den wirtschaftlichen Verhältnissen nicht bzw. nicht mehr entsprechen.

[377]) Vgl. Imle: „Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland", S. 38 ff.

Bis 1908 gab es für die Berliner Bauarbeiter nur einen OTV. mit rel. sehr guten Löhnen. In der Umgebung von Berlin wurden freie Löhne gezahlt,

Auch Brauer wies bereits 1922 treffend nach, wie TV. mit hohen Löhnen Wanderungen größeren Ausmaßes verursachen können und andere TV. mit niedrigeren Tarifsätzen (und auch freie Löhne!) im gleichen Wirtschaftsbezirk so beeinflussen, daß diese eine steigende Tendenz annehmen. „Fast in jedem Wirtschaftsgebiet ist es ein bestimmter Zweig von Industrie oder Gewerbe, von deren Beschäftigungsgrad in hervorragendem Maße das allgemeine Lohnniveau des Wirtschaftsgebietes beeinflußt wird. In Rheinland-Westfalen ist es selbstverständlich, daß der Beschäftigungsgrad der Kohlen- und Eisenindustrie geradezu souverän das allgemeine Lohnniveau des rhein.-westf. Wirtschaftsgebietes bestimmt. Das war schon in Friedenszeiten sehr stark fühlbar . . . . So ist die Kohlen- und Eisenindustrie fortwährend als Konkurrent aller übrigen Berufsstände bei der Beschaffung von Arbeitskräften aufgetreten. Sie hat das natürlich nur durch Bewilligung hoher Löhne durchzuführen vermocht, die das Niveau in den übrigen Berufsständen überschritten. Mancher gelernte Tischler, Maurer, Maler usw. hat während der letzten Jahre unter den Wirkungen dieser Umstände seinen Beruf verlassen und ist Zechenarbeiter geworden[378]). Was soll den anderen Berufsständen, die doch ihre Betriebe auch aufrecht erhalten wollen, übrig bleiben? Sie müssen dem Lohnniveau der Kohlen- und Eisenindustrie folgen, soweit sie das eben zu tun vermögen. Die Grenze, bis zu welcher sie es tun können, wird von den Konkurrenzverhältnissen bestimmt, die in ihren Berufsständen besteht[379])." In solchen Fällen müssen die Betriebe z. B. verlegt werden. Das ist in der Nachkriegszeit oft geschehen.

Brauer betont fernerhin, welche Gesichtspunkte damals bei der Festsetzung von Tariflohnsätzen zu berücksichtigen waren.

Das rheinisch-westfälische Holzgewerbe hat z. B. hinsichtlich der

die bedeutend niedriger wie die Berliner waren. Die Folge war eine starke Zuwanderung nach Berlin und eine teilweise Entblößung der ländlichen Bezirke.

Seit 1907 machten sich Bestrebungen auf bezirksweise Vereinheitlichung durch einen TV. geltend. So wurde von Berlin ausgehend der Versuch einer möglichsten Gleichgestaltung der Bedingungen in ganz Brandenburg gemacht, um dadurch den großen Arbeiterzuzug nach der Hauptstadt mit ihren hohen Löhnen durch entsprechend gute Arbeitsverhältnisse in der Provinz abzuhalten." — (OTV. entwickelt sich dadurch zu einem BTV.!) —

Vgl. auch: Imle: „Gewerbliche Friedensdokumente", S. 301. „Der überaus starke Lehrlings- und Hilfsarbeiterandrang nach dem durch den vortrefflichen LohnT. bevorzugten Berlin zwang die dortige Ortsverwaltung zu einem Zuzugsverbot. Hand in Hand damit ging aber eine Aktion zur Hebung der Lohnbedingungen in der umliegenden Mark Brandenburg. Die provinziellen Lohnsätze wurden den Berliner Verhältnissen ähnlicher gestaltet." Aus vielen OTV. wurden dadurch BTV.! —

[378]) Für die Maurer, Maler, Zechenarbeiter gibt es in diesem Gebiet überall TV., meist BTV. (BTO.). —

Bewilligung von Löhnen trotz aller Rücksichtnahme auf die Saugkraft des heimisch-industriellen Niveaus Rücksicht zu nehmen, daß es seine Konkurrenzkraft beispielsweise mit dem süddeutschen Holzgewerbe nicht verliert [379])."

Die damaligen Verhältnisse haben sich unterdessen wieder geändert, so daß jetzt im rheinisch-westf. Wirtschaftsbezirk jedes Gewerbe sein Lohnniveau gemäß der Produktivität der Arbeit, den örtlichen und betrieblichen Verhältnissen hat [380]).

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis, das der Verf. in Mitteldeutschland feststellte, möge ebenfalls beweisen, wie ein TV. mit sehr hohen Löhnen mit geradezu motorischer Kraft Wanderungen hervorruft.

Die Leunawerke in Leuna bei Merseburg (Provinz Sachsen) konnten sich nach dem Kriege zu einem Großbetriebe von außergewöhnlicher Bedeutung entwickeln. Der BTV. (bezw. die BTO.) der Chemischen Industrie für die Provinz Sachsen ist inhaltlich so gut, daß er eine große Anziehungskraft ausübt(e). Die großen Entfernungen spielen bei dem ausgezeichneten Verkehrswesen in Mitteldeutschland keine Rolle [381]). Um sich einen Arbeiterstamm zu halten, zahlt die Firma bis zu 25 RM. wöchentlich Fahrtzuschüsse. Anderenfalls würden die höheren Löhne (Tariflöhne und Zulagen) durch die teils hohen Fahrtkosten sehr geschmälert werden.

Es ist selbstverständlich, daß dieser BTV. für die Leunawerke, der Wanderungen besonders in den ersten Nachkriegsjahren hervorgerufen hat, das Lohnniveau der ganzen weiteren Umgebung beeinflußt. Die tariflichen und auch die freien Löhne der anderen Gewerbe haben sich seit der gewaltigen Entwicklung der Leunawerke stark gehoben, um

[379]) Brauer, Th.: „Lohnpolitik in der Nachkriegszeit", S. 47 f.

[380]) Lt. Feststellungen des Verf. im Tarifarchiv des Stat. Reichs-Amts in Berlin am 5. Jan. 1935.

Brauer legt seiner Untersuchung die Verhältnisse bis 1922 zu Grunde. Damals war die Nachfrage nach Zechenarbeitern wegen der unerhört hohen Kohlenlieferungen auf Reparationskonto so groß, so daß zu gewissen Zeiten geradezu ein Mangel an Bergarbeitern damals auftrat. Vgl. auch die Ausführungen Brauers a. a. O. S. 47 ff. —

[381]) Der Verf. konnte bei den Leunawerken folgendes feststellen:

$^{9}/_{10}$ aller in den Leunawerken tätigen Arbeiter kommen täglich von auswärts.

5000—6000 Arbeiter wohnen mehr als 20 Kilometer von den Leunawerken entfernt.

$^{1}/_{3}$ der Gefolgschaftsmitglieder kommen aus Orten, die 40—80 Kilometer von Leuna entfernt liegen.

[382]) Diese Feststellungen und Tatsachen des Verf. betr. Leunawerke und Wanderungen stehen außer Zweifel."

(Stat. Reichsamt, Berlin an den Verf. am 7. 1. 1935.)

weitere Abwanderungen zu verhindern. Noch heute üben die Leunawerke eine hohe Anziehungskraft in Mitteldeutschland aus[382])!

Auch Fetzer hat für Bayern einige Fälle festgestellt, die die Wirkung der Tarife auf die Wanderungen nachweisen[383]).

Daraus ergibt sich ebenfalls, daß Tarife mit hohen Löhnen Wanderungen verursachen können, teils geradezu eine „Saugkraft" ausüben. Dadurch werden die Tarifsätze mancher Tarifgebiete in gewissen Wirtschaftsbezirken oft gehoben.

IV. Schlußbetrachtungen.

Unsere Untersuchungen zeigten uns die große volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung der TV., die die wichtigsten Grundpfeiler des deutschen Lohngebäudes waren.

75 % aller deutschen Arbeitnehmer fallen heute unter TV. bezw. BO. und TO., während es vor dem Kriege nur 10 % waren.

---

[383]) a) Fetzer stellte ein besonders hohes Lohnniveau für Nordbayern fest. „Die Städte Bamberg, Bayreuth, Erlangen und Hof sind der Sitz der größten bayr. Textilfabriken. Die altbekannte fränkische Textilfabrikation steht in enger Verbindung mit der bedeutenderen des Nachbarstaates Thüringen bezw. Sachsen. Nicht allein die Gefahr der Abwanderung von Arbeitskräften zwingt hier zu hohen Löhnen, sondern auch die tatsächliche Leistungsfähigkeit dieser Betriebe, lassen diese Lohnhöhe gerechtfertigt erscheinen". (Vgl. Fetzer: A. a. O., S. 79.)

b) Betr. Garmisch-Partenkirchen / Metallindustrie: „„Die andern dort vertretenen Betriebe haben gemmäß ihrer Bedeutung und Leistungsfähigkeit ein ziemlich hohes Lohnniveau aufzuweisen, so daß auch die Metallindustrie gezwungen ist, sich diesem anzupassen, wenn sie die Abwanderungen ihrer Arbeiter in besser bezahlte Arbeitsstätten vermeiden und sich den Zugang von Arbeitskräften erhalten will". (Vgl. Fetzer: A. a. O., S. 42.)

c) Betr. Hof und Koburg: F. weist nach, daß die Mittelstädte Hof und Koburg ein rel. hohes Lohnniveau haben.

„Sie haben lediglich die Nähe des bedeutenden thüringischen und sächsischen Industriegebietes zum Vorteil. Die Ausstrahlungen dieser Gebiete auf die beiden Städte üben eine zweifache, ganz entgegengesetzte Wirkung aus. Auf der einen Seite ist es die Nähe der hochentwickelten Industriebezirke, die die dortige Industrie zwingt, sich dem Lohnniveau der Nachbarschaft anzupassen, um eine Abwanderung der Arbeitskräfte in die besser bezahlten Arbeitsstellen zu verhindern." Fetzer weist nach, daß sich die Industrie in Hof und Koburg anpassen kann, was wesentlich ist und betont, daß „auf der andern Seite gerade die nordbayr. Industrie von der nahegelegenen Sachsens und Thüringens wertvolle Unterstützungen erhielt. Nicht zuletzt wurde die dortige Ind. gezwungen, mit der hochentwickelten Industrie des Nachbarlandes Schritt zu halten, und wurde so frühzeitig angehalten, auf Neuerungen und Verbesserungen einzugehen, um auf dieselbe Stufe der Leistungsfähigkeit zu gelangen." (Vgl. Fetzer: A. a. O., S. 81 f.) —

Bei diesen 3 Fällen handelt es sich überall um Tariflöhne bezw. TV. (TO.), die die Lohn- und Arbeitsverhältnisse an den betr. Orten regeln. (Vgl. Fetzer: A. a. O., S. 1.)

Die Praxis zeigt, daß die Tarife *fachlich* oder gemischt-gewerblich sein können. Es ergab sich, daß mit wachsender Größe des Tarifgebietes fachliche Tarife an Häufigkeit zunehmen.

Ferner versuchten wir die Gründe und Ursachen, die zu FTV., OTV., LTV. und RTV. führten, zu erforschen.

Wir sahen, daß und wie sich oft ein *Kampf um die Tarifgröße* abspielte und stellten fest, daß *der Organisationsbereich der ehemaligen Arbeitgeberverbände*, der *nicht willkürlich festgelegt, sondern wirtschaftlich bedingt war, hauptausschlaggebend bei der Begrenzung des räumlichen Geltungsbereiches* der TV. war. Wir versuchten den Einfluß zu bestimmen, den die Verschiedenheiten in der Struktur der ehemaligen Gewerkschaften, die Zwangsschlichtung und dgl. mehr auf die Gestaltung des Geltungsbereiches übten.

Die verschiedene Abgrenzung der Tarife hat sich trotz gewisser Mängel im Ganzen bewährt!

Die Unternehmer haben von der Vereinheitlichung großen Nutzen, da die TV. die Abschlüsse der einzelnen Arbeitsverträge vereinfachten und erleichterten. Durch kollektive Vereinbarungen wurde viel Zeit und Arbeit gespart, da bei einer Neueinstellung längere Verhandlungen und die Ausarbeitung eines besonderen Vertrages überflüssig waren. Es bedurfte nur des Hinweises bezw. der Verpflichtung auf den bestehenden TV. In einem Betrieb mit vielen Arbeitnehmern ist dies selbstverständlich eine wesentliche ins Gewicht fallende Vereinfachung, Arbeits- und Kostenersparnis. Die Arbeitgeber konnten fernerhin für die Tarifdauer mit einer gewissen Stetigkeit auf dem Arbeitsmarkte rechnen und die Lohnkosten als feste Größe in ihre Produktions- und Verkaufskalkulation einsetzen, was selbstverständlich für ihre Betriebe von großer Wichtigkeit ist. Auch die Arbeitnehmer sahen die Höhe ihrer Einkünfte schon im voraus. Es ist natürlich, daß eine solche Wirkung für das Wirtschaftsleben von überragender Bedeutung ist. Mitunter hat auch der einzelne Arbeitnehmer durch TV. bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne erlangt, selbstverständlich manchmal auch schlechtere!

In FTV. konnten die örtlichen und betrieblichen Verhältnisse im allgemeinen am besten berücksichtigt werden, was auch immer wieder vom nat.-soz. R.Arb.Min. im AOG. betont wird. In FTV. wurden mitunter die speziellen Vorkenntnisse der Arbeitnehmer besser bewertet, als es in T. für größere Gebiete möglich gewesen wäre. FTV. nahmen mit wachsender Entfernung von Industriezentren an Zahl zu. In praxi schlossen meist mehrere Firmen zusammen einen Haustarifvertrag ab. Je kleiner ein Betrieb ist, desto mehr *gemeinsame* FTV. wurden vereinbart. —

Der Hauptgrund des Abschlusses überbetrieblicher Tarifabkommen (OTV., BTV., RTV.) war die Bekämpfung der „Schmutzkonkurrenz". TV. sollten diese unterbinden. Wir können annehmen, daß die Unabdingbarkeit der TV. manchen Arbeitgeber davon abgehalten hat, untertarifliche Löhne und Gehälter zu zahlen. Die Gesetzgebung des neuen Deutschland dürfte die Schmutzkonkurrenz unterdessen fast restlos beseitigt haben.

Die Besonderheit der örtlichen und betrieblichen Verhältnisse konnte in O T V. und B T V. vielfach besser berücksichtigt werden als in R T V.

Die Elastizität der BTV. gestattete die genaueste Beachtung der wirtschaftlichen Verhältnisse durch örtliche Staffelung bezw. Ergänzung eines Mantel-T V. durch kleinere B T V. und O T V. für die Löhne. Hieraus ergab sich, daß Ortsabkommen als Ergänzungstarife die größte Bedeutung haben. Reichsbehörden schlossen meist R T V. und Landesbehörden LTV. ab.

Wir stellten eine Konzentration im TV.-Wesen fest, da in immer zunehmendem Maße an die Stelle zahlreicher FTV. und OTV. BTV. und RTV. traten. Allein $^3/_4$ aller tarifbeteiligten Betriebe und ca. 65 $^0/_0$ aller tarifunterworfenen Arbeitnehmer fallen unter BTV. (BTO.). — Mit wachsender Größe des räumlichen Geltungsbereiches nimmt die Häufigkeit der Ortsklasseneinteilung zu. Diese Ortsklassen konnten staatliche oder frei vereinbarte sein. Wurden in BTV. oder RTV. die staatlichen Ortsklassen festgelegt, die nach den Teuerungsverhältnissen und Lebenshaltungskosten abgestuft waren, dann traten mitunter ungünstige Wirkungen für die Beteiligten ein, da die örtlichen und betrieblichen Verhältnisse an den einzelnen Orten oft nicht genügend Berücksichtigung gefunden hatten. (Produktivitätsgesetz!) Aus diesem Grunde haben sich zahlreiche B T V. und R T V nicht bewährt.

„Die Auswirkungen dieser Überbetrieblichkeit auf die einzelnen tarifbeteiligten Betriebe sind je nach den betriebsindividuellen Verhältnissen naturgemäß sehr verschieden, denn jeder Betrieb ist ein Organismus individuellen Gepräges [384])."

Wurden die T.-Löhne zu hoch festgesetzt oder erfuhren die Erträge eines Betriebes einen so großen Rückgang, daß die Tarifsätze, durch die gegebenen örtlichen und betrieblichen Verhältnisse überholt, als überhöht angesehen werden mußten, zeigten sich dann oft infolge der Unabdingbarkeit ungünstige Wirkungen. Daher konnte die Unabdingbarkeit der T.-Löhne u. U. zu Arbeitslosigkeit führen. Es entstand Arbeitslosigkeit auch in Fällen, in denen bisher tariffreie Betriebe durch Abschluß bezw. Avb.E. eines TV. gezwungen waren, die unabdingbaren Tarifsätze zu zahlen, die für manche leistungsschwachen Firmen nicht tragbar sein konnten. Der Arbeitgeber konnte sich u. U. nur

[384]) Geldmacher, E.: „Ende der deutschen Wirtschaft?", S. 59.

durch Entlassung von Arbeitnehmern helfen. Bei jeder Erhöhung der tariflichen Mindestsätze ergab sich dasselbe Bild. Je schlechter die allgemeine Wirtschaftslage war, um so mehr bestand die Gefahr, daß infolge Unabdingbarkeit Arbeitslosigkeit und Betriebsstillegungen entstanden.

Je länger die Tarifdauer bei überholten TV. war, um so ungünstiger waren dann die Auswirkungen auf einzelne Betriebe.

Wir trafen aus den geschilderten Gründen z. T. vor der nat.-soz. Revolution eine Erstarrung des tariflichen Lohnniveaus an. Mit Recht betont daher die nat.-soz. Reichsregierung, daß der Ruf nach Auflockerung allzu starrer Lohntarife nicht nur aus psychologischen und sozialen Gründen, sondern auch aus wirtschaftlichen und beölkerungspolitischen Erwägungen gerechtfertigt ist. Es findet seitdem eine Zurückdrängung kollektiver Normen und eine stärkere Betonung der betrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen durch BO. statt. Es erfolgt im neuen Deutschland eine stärkere Loslösung des einzelnen Betriebes aus allzu weitgehenden überbetrieblichen Bindungen. Das Schwergewicht der Lohnregelung soll in Zukunft im Betriebe liegen, die Betriebsgemeinschaft steht im Vordergrunde! Daher wurden die ehemaligen FTV. zu BO. ausgebaut und die TV. (OTV., BTV., LTV., RTV.) durch TO. (OTO., BTO., LTO., RTO.) ersetzt.

Die TO. sind die neuen Formen der überbetrieblichen Regelung, auf die auch im neuen Deutschland nicht verzichtet werden konnte. Daraus ergibt sich, daß man die TV. in TO. mit gleichem sachlichen Inhalt umgewandelt hat. Die nat.-soz. Reichsregierung bemüht sich mit großem Erfolg, die geschilderten Schattenseiten und ungünstigen Wirkungen der ehemaligen TV. zu beseitigen bezw. weitgehend zu mildern.

Die TV. galten zunächst nur für die Beteiligten, d. h. für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des TV. oder Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen waren [385]). Die TO. und BO. erfassen dagegen alle Gefolgschaftsmitglieder des bezw. der betr. Betriebe. Die ungünstigen Wirkungen der Unabdingbarkeit der TV. sind beseitigt, da überholte TO. vom Tr.d.Arb. sofort aufgehoben oder geändert werden können, und notleidende Betriebe Ausnahmeregelungen erhalten.

Es ist zu begrüßen, daß nach Vernichtung der Tarifparteien jenem ebenso zeitraubenden wie würdelosen Schachern um die Arbeitsbedingungen ein Ende gemacht und allen klassenkämpferischen Bestrebungen von vornherein der Boden entzogen ist.

Wir brachten fernerhin den Nachweis, daß die Tariflöhne in denselben Industrien an verschiedenen Orten infolge der verschiedenen Produktivität oft sehr von einander abweichen. Eine ähnliche

---

[385]) Vgl. oben S. 2.

Differenzierung aus gleichem Grunde haben wir innerhalb der einzelnen Orte bei verschiedenen Industrien vorgefunden. Es ließ sich fernerhin die interessante Tatsache feststellen, daß im Westen Deutschlands die höheren Löhne gezahlt werden, und daß sich diese nach dem Osten hin allmählich erniedrigen, und daß die Tariflohnsätze und tatsächlichen Verdienste im allgemeinen mit der Einwohnerzahl der Städte steigen.

Wir glauben bei unserer Untersuchung der örtlichen Lohnunterschiede hinreichend bewiesen zu haben, daß die Differenzierung der Löhne hauptsächlich auf die verschiedene Produktivität der Arbeit zurückzuführen ist. Wir finden daher im Vorstehenden die Dietzel'sche Produktivitätstheorie bestätigt, die besagt, daß „der Lohn steigt und fällt mit der Produktivität der Arbeit!"

Endlich stellten wir fest, daß z. T. auch Arbeitnehmer auf Grund der Tarifierung von Gebieten mit schlechten TV. (TO.) nach solchen mit günstigeren tariflichen oder freien Lohnsätzen wandern bezw. wanderten. Diese Tatsache steht außer Zweifel [386])! Wir fanden Fälle vor, in denen untertarifliche Bezahlung die Veranlassung zu Wanderungen nach Betrieben gab, in denen der Arbeitnehmer wenigstens den Tarifmindestlohn erhielt. Ferner werden die Betriebe, die besonders hohe Leistungszulagen bezahlen, bevorzugt. Wir fanden verschiedene Arten von Wanderungen vor. Teils lag nur Stellungswechsel am Orte oder nach auswärts vor (mit oder ohne Gruppenveränderung), manchmal ist ein solcher Stellungswechsel auch mit einem Berufswechsel verbunden. Wir brachten hierfür den Nachweis, daß die Tarifierung die Ursache sein konnte. Wir fanden, daß diese Wanderungen meist unverheirateter Arbeitnehmer nicht nur wegen besserer TV. (TO.) im gleichen oder fremden Beruf im gleichen oder anderen Tarifgebiet stattfanden, sondern auch Zu- und Abwanderungen aus Gebieten mit freien Löhnen und Gehältern in solche mit TV. (TO.) —

Wir glauben nicht nur die Wirkungen der TV. (TO.) auf die Wanderungen nachgewiesen zu haben, sondern auch die Wirkungen der Wanderungen auf die TV. (TO.) und ihre (evtl.) Ortsklassen!

---

386) Vgl. S. 109, Anm. 382.

Lebenslauf.

Am 24. April 1904 wurde ich in Leipzig als Sohn des Ingenieurs Wolfram Kuntze und seiner Ehefrau Leontine geb. Trodler geboren. Nach Besuch des Realgymnasiums mit Realschule in Leipzig-Lindenau war ich drei Jahre in der Industrie kaufmännisch tätig. Ab Sommersemester 1924 bis Sommersemester 1925 (3 Semester) studierte ich an der Handelshochschule und Universität Leipzig, anschließend 4 Semester an der Handelshochschule zu Königsberg Pr., wo ich 1927 die Diplom-Kaufmann-Prüfung und das Diplom-Handelslehrer-Examen bestand. Danach studierte ich noch 2 weitere Semester (Sommersemester 1928 und 1929) an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a. M. Am 30. Juni 1936 legte ich dort die mündliche Prüfung zum Dr. rer. pol. ab. Seit 1928 bin ich als Diplom-Handelslehrer im sächsischen Berufsschuldienst tätig. Ich bin Reichsdeutscher.

Wolfgang Kuntze.